جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفيّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمّان

Degree of Strengthening Academic Leaders of Intellectual Security and its relation to the degree of Availability of Job Security in Jordanian private Universities in the Capital Amman

إعداد

فدوى محمد محمد أبو حمام

إشراف

الدكتور أمجد محمود محمد درادكة

قُدِّمت هذه الرّسالة استكمالاً لمتطلّبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصّص

الإدارة والقيادة التّربويّة

قسم الإدارة والمناهج

كلّية العلوم التّربويّة

جامعة الشّرق الأوسط

آب، 2017

تفويض

أنا فدوى محمد محمد أبو حمام أفوّض جامعةَ الشرق الأوسط بتزويدِ نسخةٍ من رسالتي ورقيّاً وإلكترونيّاً للمكتبات أو المنظّمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنيّةِ بالأبحاث والدراسات العلميّة عند طلبها.

الاسم: فدوى محمّد محمّد أبو حمام

التاريخ: 5 /2017/8

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نُوقِشَت هذه الرسالة وعنوانها: "درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفيّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان".

وأجيزت بتاريخ: 5 / 8 /2017

أعضاء لجنة المناقشة:

1_ أ. د عبد الحافظ جابر سلامة رئيساً وعضواً جهة العمل: جامعة الشرق الأوسط التوقيع:..........

2_ د.أمجد محمود درادكة مشرفاً جهة العمل: جامعة الشرق الأوسط التوقيع:..........

3_ د. نذير سيحان أبو نعير ممتحناً خارجياً جهة العمل:جامعة البلقاء التطبيقية التوقيع:..........

شكر وتقدير

لله الحمدُ في الأولى والآخرة، نفعنا الله بما فات وعلّمنا ما ينفعنا، ورزقنا معرفَته. كلُّ حُلمٍ منتهاه لغير الله باطل، وكلُّ دربٍ لا يهدي إليه لا يُعوّل عليه . والصلاةُ والسلامُ على من بُعِثَ مُعلِّماً للنَّاسِ وهادياً وبشيراً، وداعياً إلى اللهِ بإذنه وسِراجاً مُنيراً، فأَخرجَ النَّاسَ من ظُلماتِ الجَهلِ والغِوايةِ، إلى نورِ العلم والهِدَايَةِ محّمد صلّى الله عليه وسلّم وعلى آله وصحبه أجمعين.

لا يسعني إلا أن أتقدّم بوافرِ الامتنان و جزيل الشّكر إلى أستاذي الفاضل الدكتور أمجد محمود محمد درادكة على ما بذله من جهدٍ ووقتٍ في الإشرافِ على هذه الرسالة والذي لم يألُ جهداً في تقديم النّصح والإرشاد، سائلةً الله عزّ وجلّ أن يجعله في ميزان حسناته.

كما أتقدّم بالشّكر إلى أعضاءِ لجنة المناقشةِ الأفاضل، لتكّرمهم في قَبول مناقشة هذه الرسالة.

الإهداء

إلى من كلّلتني دعواتهُ بالتوفيق في سكناتي وحركاتي، إلى من منحني مساحةً من الحرّيةِ حدودُها المدى فعلّمني أنّ الأخلاقَ حرّية.

إلى والدي رحِمه الله

إلى كل الحُبّ، إلى رَوْحِ الحياةِ وَريحانها، إلى أولِ الينابيع وآخر النساء، إليها في صلواتِها الرقيقةِ الصامتة.

إلى والدتي بارك الله في عمرها

إلى مرآةِ روحي ومخزنِ أسراري، إلى حديثِ النفسِ للنفس، إلى الحُبِّ المملوءِ بالشغبِ الجميل.

إلى أختي فاتن

إلى أختٍ لم تلدها أمّي ورفيقةٍ برزت في ثنايا الزمن.

إلى بتول الشريقي

إلى كل داعٍ لي بالخير في صلواتِه

إليهم جميعاً أُهدي هذا العمل مع كلّ الحُبّ.

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملحقات

درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفيّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمّان

إعداد

فدوى محمد محمد أبو حمام

إشراف

الدكتور أمجد محمود محمد درادكة

الملخّص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف درجة تعزيز القادة الأكاديمين للأمن الفكريّ في الجامعات الخاصّة في العاصمة عمان وعلاقته بدرجةِ توافر الأمن الوظيفّي من وجهةِ نظر أعضاء هيئة التدريس، واختلاف وجهات النظر باختلاف المتغيرات: الجنس، والكلّية، والُرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة. وقد تكّوت عيّ نةُ الدراسة من (262) عضو هيئة تدريس، واستُخدمت لجمع البيانات أداتان: الأولى لقياس درجة تعزيز الأمن الفكريّ، والثانية لقياس درجة توافر الأمن الوظيفي. وتّم التأكد من صدقِهما وثباتِ هما، وقد توصّلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

_كانت درجتا تعزيز القادة الأكاديمين للأمن الفكريّ وتوافر الأمن الوظيفي في الجامعات الخاصّة في العاصمة عمانمرتفعةً من وجهة نظر أعضاءِ هيئة التدريس.

_ وجود علاقةٍ ارتباطّية إيجابّية ذاتِ دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى($\alpha \leq 0.01$) بين الّدرجة الكلّية لاستبانة الأمن الفكريّ والدرجة الكلّية لاستبانة الأمن الوظيفّي .

_ وجود فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجتّي تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وتوافر الأمن الوظيفي تعزى لمتغيريّ الجنس والكليات، ولصالح الإناث والكليات الإنسانية على التوالي.

_ عدُم وجود فروق ذاتِ دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجتّي تعزيز القادة الأكاديميين في مجال الأمن الفكريّ وتوافر الأمن الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيريّ الُرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الأمن الفكريّ، الأمن الوظيفّي، القائد الأكاديمّي، الجامعات الخاصّة، أعضاء هيئة التدريس

Degree of Strengthening Academic Leaders of Intellectual Security and its relation to the degree of Availability of Job Security in Jordanian private Universities in the Capital Amman

By:

Fadwa Mohammed Mohammed Abu Hammam

Supervisor:

Dr. Amjad Mahmoud Mohammad Daradkeh

Abstract

The study aims to identify the degree of academic leaders' strengthening of intellectual security in the private universities in the capital Amman and its relation to the degree of availability of job security from the point of view of the faculty members and differences of views according to gender, college, academic and years of experience. The study sample has consisted of 262 faculty members. Two data collection tools have been used to measure the degree of enhancement of intellectual security and to measure the degree of job security and they have been confirmed its sincerity and stability

The study has reached the following results:

- The promotion of academic leaders for intellectual security and the availability of job security in private universities in the capital Amman has been high from the point of view of faculty members
- The existence of a positive correlational relationship of statistical significance at the level of ($\alpha \leq 0.01$) between the total degree of identification of the intellectual security and the overall degree of job security
- There are statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the degrees of strengthening academic leaders of intellectual security and the availability of job security due to gender and college variables, and for females and humanitarian colleges, respectively.
- There are no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the promotion of academic leaders in the field of intellectual security and the availability of job security from the point of view of faculty members due to the variables of the academic rank and the number of years of experience

Key Words: intellectual security, job security, academic leader, private universities and faculty members

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدّمة:

يُعَدُّ الأمن بأنواعه المختلفة: الاجتماعيُّ، والنفسيُّ، والأسريُّ، والفكريّ، والثقافيُّ، و الاقتصاديُّ، واحداً من الركائزِ الأساسية، التي تقوم عليها المجتمعات؛ لتكون قادرةً على تحقيق الأهداف الأساسية المرتبطة بالتنميةِ الشاملة، والتقّدم في مجالات الحياة المختلفة. وهو حجُر الأساس لتحقيق مبدأ التكافؤ بين أفراد المجتمع. و يُعَدُّ الأمن مطلباً أساسّياً لخلق حالةٍ من الاستقرار، وتمهيد طريقٍ للازدهار، وإتاحة الفرصة لأفراد المجتمع_ دون خوفٍ_ للوصول إلى حالةٍ من الإبداع والابتكار.

وإنّ الأمن بصورةٍ عامةٍ والفكريّ بصورةٍ خاصّة مطلبٌ أساسيٌّ أقّره الإسلام، ووضع التشريعات اللازمة لتحقيقه، و بتعزيزهتتحقّ قُ أشكالُ الأمن كافةّ. وللمؤسسات التربوية جميعِها دورٌ واضحٌ لا بدّ من تأديته للعمل على تعزيزِ الأمن الفكريّ(نور، 2007).

ونتيجةً للتطّورِ التكنولوجّي المتسارع، وما صاحبه من كسرٍ للحواجز الجغرافية وانفتاحٍ على العالم، وسهولةِ وصولٍ إلى المعلومات، والمعارفِ الجديدة، والأفكار المختلفة إيجابية كانت أم سلبية يأتي دوُر المؤسسات بشكل عام، والتربوية منها بشكل خاص في تعزيز الأمن الفكريّ(أبو شمس، 2016). إذ يقوم الأمن الفكريّ على مواجهة محركات العنف وخاصة تلك التي نتجت عن تطور أساليب الحياة المعاصرة . إذ إن ضعف الرقابة على الفكر الغربي الدخيل يمكن أن يكون ذا أثر أقوى من الإرهاب. وهنا لا بد من تفعيل الأمن الفكريّ لإزالةِ فساد الفكر القادم من الغرب(رضوان، 1997).

والمؤسسات التربوية واحدةٌ من المؤسساتِالتي يقعُ على عاتِقها الحفاظُ على العقول وتحصينها ضدّ الغزو الفكريّ من خلال زيادةِ الوعي الأمنّي والحفاظ على القيم والعادات(البقمي، 2009).

ورأى العبيسي(2012) أنّ المؤسساتِ التربويةِ هي الجهةُ التيتحقّق المجتمعُ من خلالها أهدافَه المنبثقةَ من قيمه ومبادئه، والحفاظ على تقاليد هذا المجتمع وعاداته وتوجيه سلوكِ أفراده، و تقويم السلوك المنحرف الناتج عن فكر منحرف دخيل.

ويهدف تطبيقُ الأمن الفكريّ إلى بناءِ العقلِ وحمايته من الانحراف وليس مصادرةَ حرّية التفكير، أو حصارَ العقول إذ إنّه لا يوجد حريةٌ مطلقة، فالحريةُ تحتكم إلى ضوابطَ أخلاقيةٍ، ودينيةٍ، واجتماعيةٍ (الحكيم، 2009).

وتنبثقُأهميّةُ الأمن الفكريّ من اعتماد أنواع الأمن الأخرى عليه، إذ إن الأمن الفكريّ يأتي في مقّدمة أنواع الأمن، وهو الأساس الذي يقوم عليه الاستقرار الذي يُعَدّ العاملَ الأهم في الإبداع (الحربي، 2011). كما أشار فحجان والمزين (2012) إلى أنّ الأمن الفكريّ هو المركز الذي تنطلقُمنه أنواعُ الأمن المختلفة، وتتجلّى أهّميته في ارتباطه بالفكر والعقل، الذي يمثّل الميّزة الأهم للإنسان. كما أنه مؤشّر مهّم على هويّة الأمة، وشخصيتها، ووجهها الحضاريّ.

ويتصدّر الأمن الفكريّ أولوياتِ المجتمع؛ لما لتحقيقه من أهميةٍ كبيرة، وأثرٍ عظيم في تحقيقِ الاستقرار المجتمعّي من خلال الوقوفِ في وجه الانحرافات، والمؤثرات السلبية التي يمكن أن تظهر نتيجة عواملَ مختلفة، أبرزها الفقر(الشهراني، 2009).

ويُعدُّ الأمن الفكريّ من المؤثّرات القوية، التي تتحكّم بالأمن النفسّي، الذي ينعكسُ على سلوكِالأفراد، وتفاعلِهم مع الآخرين. إذ إنّ اضطراب الأمن الفكريّ يؤدي إلى التطّرف الفكريّ،

الذي يؤدي بدوره إلى الانحراف عن المعاييرِ السلوكية، التي تّم الاتفاقُ عليها، وهذا يؤدي في النهاية إلى ظهور اتجاهات قد تتّسم بالعدوانية مّما يؤثّر سلباً على الاستقرار (علي، 2013).

ويقعُ تحقيقُ الأمن الفكريّ على عاتق أصحاب الفكر، والذين يملكون زمَام القيادة، خاصّة في الجامعات، وعليهم أن يسعوا إلى توظيفِ المعرفةِ المقّمةِ في الجامعات، وما يرتبط بها من بحوث في مجالات تحقيق الأمن (أبو عراد، 2009).

وأكّد الهذيلي (2012) أنّ الأمن الفكريّ لن يتحققَ إلا من خلال وسطّية المنهج الُمتبّع، و الالتزام بما ورد في كتاب الله وسنة رسوله.

وأشاَر أبو خطوة والباز (2014) إلى أنّ الجامعةَ بكل كوادرها، وهيكلها التنظيمّي مسؤولةٌ عن ملاحظةِ الظواهر السلبيةالتي يمكن أن تظهر فيها، وتقعُ على عاتِقها مسؤوليةُ دراسةِ هذه الظواهر، والتعاملِ معها على أّنها مشكلةُ تحتاج تقديَم بدائلَ مناسبةٍ لحلّها.

ُيَعّد الأمن الوظيفّي وما يترتّب على تحقيقه من شعورٍ بالراحة والهدوءِ النفسّي أساساً للإبداع، والنجاح، والتقّدم في طريق تطوير الذات، و ضمانِ ولاء العاملين للمؤسسة؛ كنتيجة حتميةٍ لشعورهم بأنهم جزءٌ منها يستظلّون بمظلّة أمن تقيهم التهديد بفقدان وظائفهم.

ويمنُح الأمن الوظيفّي الموظفَ حالةً من الشعور بالاطمئنان على مستقبله الوظيفّي، إذ إن أكثر ما يؤّرقُ الموظف في أيّ مؤسسة هو فقدانه لعمله الذي يمثّل مصدر رزقه؛ لذا تعمل المؤسساتُ جاهدةً على تحقيق هذا الشعور مقابل أن يؤدي الموظف عملَه على أكمل وجه دون تقصير، مما يدفع الموظفَ إلى استغلال هذه البيئة الآمنة للسعي قُدُماً في تطوير ذاته(عركوك، 2006).

وأكّد هوجيون (Ho Jeon,2009) أنّ للأمن الوظيفّي تأثيراً إيجابياً كبيراً على الثقةِ في الإدارة العليا، كما له أثر إيجابي على الالتزام التنظيمي.

فالموظّف في أي مؤسسة بما فيها المؤسسات التربوية أحدُ الأركان المهمة التي تقوم عليها المؤسسة، ولا بدّ من العمل على إشباع حاجاته والتي من ضمنها شعوره بالأمن والاستقرار الوظيفّي إذ إنّ تحقيقَ هذه الحاجات كفيلٌ بخلق مناخٍ محفّزٍ لتنمية مهاراتِ العاملين وصولاً لتحقيق أهداف المؤسسة(صرصور، 2015).

ولأعضاءِ هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية دُور مهٌم في تحقيق أهداف الجامعة. فكان لزاما على القيادات الجامعية إيلاء شعورِ أعضاء هيئة التدريس بالأمن الوظيفّي أهّميةً كبيرة لإتاحة الفرصةِ لهم للارتقاء بالتعليم وصولاً إلى الأهداف المنشودة والمتمثّلة في تطوير الإنسان والمجتمع(عبد الحق، 2009). وتسعى الجامعاتُ إلى تحقيق أهدافها بالاعتماد على أعضاءِ هيئة التدريس أصحابِ المؤهلات العلمّية والكفاءاتِ المتميّزة والحفاظ عليهم والعمل على تنمية مقدراتهم في محاولةٍ منها للحفاظ عليهم لتجاوز فكرة انتقالهم إلى جامعات أخرى كنتيجة حتمية لعدم إحساس عضو هيئة التدريس بالأمن مّما ينعكس سلباً على أداء مهّمته(الصرايرة، 2009).

وإنّ تسهيلَ الإجراءات المتّبعة وتنميةَ العاملين تساعدان على تحقيق الأمن الوظيفّي والذي يؤدي بدوره إلى أداء مهّماتهم بكفاءةٍ وفاعلية، وزيادة رغبتهم في العمل والتمسّك به، وخلق حالةٍ من التوافق بين الأفراد والأعمال المنوطة بهم(الفاضل، 2011).

وفي حال التعامل مع عضو هيئة التدريس في الجامعة بوصفه موظفاً أو عضو هيئة تدريس ففي كلتا الحالتين لا بدّ من تحقيقِ الأمن الوظيفّي له خاصّة مع ظاهرة هجرةِ الكفاءات نتيجة عدم الشعور بالأمن الوظيفّي (ملكاوي، 2015).

ويرتبط الإحساس بالأمن الوظيفّي ارتباطاً وثيقاً بمستوى الأداء في الجامعات إذ إّنه كلّما ازداد شعوُر الموظُف بالأمن كلّما كان الأداء مرتفعاً؛ لذا يتوجب على إدارات الجامعات الاهتمام بالنمو المهنّي والأداء الوظيفّي للعاملين مّما يؤثر إيجاباً على نجاح الموظف والمؤسسة على حدٍ

سواء، ممّا يحقّق للموظف شعوراً بالأمن على الصعيد الوظيفّي داخل المؤسسة (Hoy & Tarter, 2004).

وأشار شامندسواري(Chamundeswari, 2015) أنّ العاملين من العوامل الأكثر أهّمية في تحقيق الأهداف؛ لذا من الضروري تأمين البيئة المناسبة التي تحقّق لهم الرضا الوظيفّي.

مشكلة الدراسة:

الأمن الفكريّ من المصطلحاتِ الحديثةِ التي ظهرت كنتيجةٍ حتميةٍ للمؤثرات الفكرّية الجديدة الناتجةِ عن الانفتاح المعلوماتّي، والتطّورِ التكنولوجّي، والتي اتسم بعضها بالغلّو والتطّرف والبعد عن الوسطّية. وبما أنّ الجامعاتِ واحدةٌ من المؤسسات الفاعلةِ في تطويرِ المجتمع وبنائِه فكان لا بّد من إيلائها اهتماماً واضحاً في هذا المجال. وبما أنّ الجامعات تعمل على تحقيق أهدافها من خلال أعضاء هيئة التدريس وبتخطيطِ وإشرافِ القادة الأكاديميين فكان لا بّد من توجيه القادة الأكاديميين نحو تعزيز الأمن الفكريّبما ينعكس إيجاباً على أعضاء هيئة التدريس ومن ثّم الطلبة.

فتحقيقُ الأمن الفكريّ عملٌ منوطٌ بتضافر جهود جميع المؤسسات وينتج عن هذا التضافر تحقيقُ الأمن بأشكاله المختلفة وهو ما ُيعرف بالأمن الشامل(أبو بكر، 2014).

وأشارت العديدُ من الدراسات إلى ضرورةِ إجراء دراساتٍ حولَ الأمن الفكريّ متناولة متغيراتٍ مختلفة. فقد أوصت دراسة نور(2007) إلى ضرورة إعداد دراسات حول أثر وسائل الإعلام وخاصّة القنوات الفضائية والإنترنت على الأمن الفكريّ. وأشارت دراسةُ الشهراني(2009) إلى ضرورة وضع إستراتيجية فكريةٍ أمنيةٍ من قِبل المختصين بهدف التحصين الفكريّ والحّد من الانحراف الفكريّ.

والأمن الوظيفّي من الأمور الأساسية التي يتطلّع إليها الفرد عند التحاقه بعمل ما؛ لذا تحرص المؤسسات على توفيره ُبغيةَإشعار العاملين بحالة من الاطمئنان؛ لزيادة دافعيّ تهم نحو العمل بهدف زيادة الإنتاج و تعزيز ولاء العاملين للمؤسسة(نصر، 2012).

وقد أوصى إبراهيم (2003) في دراسته بإجراء مزيد من الدراسات حول الإحساس بالأمن الوظيفّي و مستوى الطموح و علاقتهما بالنمط القيادي.

والسؤالُ الذي يطرحُ نفسَه ما السُبل التي يسلكها القادةُ الأكاديميون في الجامعات الخاصة لتعزيز الأمن الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة الذين ينخرطون في سوق العمل مقدّمين صورة حسنة عن جامعاتهم من خلال حضورهم القوي وفكرهم المستنير مما يزيدُ عددَ المقبلين على هذه الجامعات وبالتالي يحقّق أمناً وظيفيا لأعضاء هيئة التدريس فيها. وعليه فإنّ مشكلةَ الدراسة تتمثّل في السؤال الآتي: ما العلاقة بين درجة تعزيز القادة الأكاديمين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عّمان ودرجة توافر الأمن الوظيفّي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاءِ العلاقة بين درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ و درجة توافر الأمن الوظيفّي في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

_ ما درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

_ ما درجةُ توافِر الأمن الوظيفّي لأعضاءِ هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظرِ أعضاء هيئة التدريس؟

_ هل هناك علاقةٌ ذات دلالةٍ إحصائيةِ عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجةِ تعزيزِ القادة الأكاديمين للأمن الفكريّ ودرجة توافرِ الأمن الوظيفّي لأعضاءِ هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان؟

_هل توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسّطات الحسابيةِ لدرجة استجابة أفراد العينة لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ تعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟

_هل توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسّطات الحسابية لدرجة استجابة أفراد العينة لدرجة توافر الأمن الوظيفّي تعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟

أهّمية الدراسة:

تأتي أهميةُ هذه الدراسة من أهميةِ الأمن الفكريّ لما له من أثرٍ إيجابي في ترسيخِ الوسطّية والاعتدال ، والحدّ من الغلّو والتطّرف. و وتتميز هذه الدراسة بما يأتي:

_ تُعدّ هذه الدراسة بمتغيراتها دراسةً جديدةً في مجال الإدارة التربوية.

_ يُؤمل أن تفيد نتائجُ هذه الدراسة القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الخاصّة من خلال تعّرفهم درجةَ تعزيز الأمن الفكريّ في الجامعات الأردنية الخاصّة من وجهةِ نظِر أعضاء هيئة التدريس .

_يؤمل أن تفيد هذه الدراسة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اتخاذ القرارات الخاصة بترسيخ الأمن الفكري وتحقيق الأمن الوظيفي.

_ يُؤمل أن تُسهِم هذه الدراسة في توجيه القادة الأكاديميين نحو توفير درجة أعلى من الأمن الوظيفّي من خلال تعرّفهم درجة توافر الأمن الوظيفّي في الجامعات الأردنية الخاصّة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .

_ يُؤمل أن تكون هذه الدراسة منطلقاً لدراساتٍ أخرى يتّم فيها إدراجُ متغيرات جديدة.

_ يُؤمل من هذه الدراسة توظيف أداتي الدراسة في اختيار القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الخاصة.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على عدد من المصطلحات التي تّم تعريفها مفاهيمياً وإجرائياً على النحو الآتي:

الأمن الفكريّ (Intellectual Security):

"منهجٌ فكريٌّ يلتزم بالوسطيةِ والاعتدال، لغرسِ القيمِ الروحّيةِ والأخلاقيّة والتربوّية وتنقيته من التوّجهات المتطرفة"(الحوشان، 2015: 9).

ويُعّرف أجرائياً بأنّه: الدرجةُ التي حصلَ عليها القادةُ الأكاديميون من خلال إجابة أعضاء هيئة التدريس عن فقرات الاستبانة المتعلّقة بالأمن الفكريّ.

الأمن الوظيفّي (Job Security):

عّرفته المشاقبة(2014: 29) أنه:" شعورٌ بالثقةِ ينعكسُ على مستويات الأداء وقبول للعمل بشرط أن يلّبي العملُ حاجاتِ العاملين و إشباع رغباتهم وتوفير الاستقرار نتيجة استمرار

العمل وتوفير مصدر دخل مناسب وبيئة عمل مستقرة".

وُيّعف إجرائياً بأنّه: الدرجةُ التي حصل عليها أعضاُء هيئة التدريس من خلال إجابتهم عن الاستبانة المتعلّقة بالأمن الوظيفّي.

القائد الأكاديمييُ َعرف إجرائياً بأّنه: كلُ من صدَر قراٌر بتكليفه بعمادة كلية أو رئاسة قسم في الجامعة.

حدود الدراسة:

طُبّقت هذه الدراسةُ على أعضاءِ هيئةِ التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان للعام الجامعي 2017/2016 الفصل الدراسي الثاني.

محددات الدراسة :

تمثّلت محّددات هذه الدراسة بما يأتي:

_ درجةُ صدق أداتي الدراسة وثباتهما.

_ مدى تمثيل العينة المختارة للمجتمع.

_ مدى دقّة أفراد العّينة وموضوعّيتهم في إجاباتهم عن فقرات الاستبانتين المعتمدتين في هذه الدراسة وهما: استبانة الأمن الفكرّي، واستبانة الأمن الوظيفّي.

_لا تعُّمم نتائج هذا الدراسة إلّا على المجتمع الذي سُحِبت منه العّينة وعلى المجتمعات المماثلة له.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمّن هذا الفصل عرضاً للأدبِ النظريّ ذي العلاقة بمتغيريّ الدراسة وهما: الأمن الفكريّ، والأمن الوظيفّي. كما تضمّن عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلةِ بموضوع الدراسة و على النحو الآتي:

أولا: الأدب النظري:

تضَمن هذا الجزُء من الدراسة الأدبَ النظريّ الخاص بالأمن الفكريّ، مفهومه، أهميته، متطلبات تحقيقه، مراحل تطبيقه، و موضوعات ذات علاقة بالأمن الوظيفّي، مفهومه، و أهميته ومتطلبات تحقيقه كما هو مبين فيما يأتي:

الأمن الفكرّي:

مفهوم الأمن الفكرّي:

للحديثِ عن مفهوم الأمن الفكريّ لا بدّ من الإشارة إلى مفهومِ الأمن لغةً إذ أشار عمر(76:2002) أن كلمة أُمن مصدرٌ من الفعل أَمِنَ وتعني: "طمأنينة النفس و زوال الخوف" ﴿فَأَيُّ الْفَرِيقَيْنِ أَحَقُّ بِالأَمْنِ إِن كُنتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ (الأنعام: 81). وأّما الفكر فقد جاء في المعجم الوسيط أنه:" إعمال العقل في المعلوم للوصول إلى معرفة المجهول. وُيقال في الأمر فِكر: نظر ورؤية".

أّما اصطلاحاً فقد عّرف البقمي (2009: 8) الأمن الفكريّ بأنه:" دعامة فكرِ الإنسان تجاه التطّرف والانحراف بالتزامِ منهج الوسطيةِ والاعتدال في فهمِ القضايا الدينية خاصّة التي يؤدي الخروجُ عنها إلى زعزعةِ الأمن بكل مجالاته". وعُرِّف بأّنه: "التزّام، واعتدالٌ، ووسطيةٌ، وشعورٌ

بالانتماءِ إلى ثقافةِ الأُمة وقيمها فضلاً عن أنه يعني فيما يعني إليه، حماية عقل الإنسان وفكره ورأيه في إطار الثوابت الأساسيةوالمقاصد المعتَبرة والحقوق المشروعة المنبثقة من الإسلام عقيدة وشريعة".(الجحني،2009 : 186).

وعّرفه الحربي (2011: 23) بأنه: " العملُ على سلامةِ وحمايةِ فكرِ الفردِ من المؤثّرات الخارجّية وذلك للوصولِ إلى مفهومِ وسطيٍ للأمورِ الدينيةِ والاجتماعية والسياسية". بينما عّرفه الهذيلي (2012) أنه الأمن الذي يسعى إلى تحقيقِ الحمايةِ التاّمة لفكِر الإنسان من الانحراف أو الخروج عن الوسطية والاعتدال, وأنه ُيعنى بحمايةِ المنظومة العقدية والثقافية والأخلاقية والأمنية في مواجهة كلّ فكّر أو معتقد منحرف أو متطّرف وما يتبعه من سلوك.

الأمن الفكريّ يعني: " الحفاظ على المكّونات الثقافية الأصلية في مواجهة التيارات الثقافية الوافدة أو الأجنبية المشبوهة. وهو بهذا يعني حماية الهوّية وتحصينها من الاختراق أو الاحتواء من الخارج" (السمان، 2009: 10).

كما عُرِّف الأمن الفكريّ بأنه:" تمتُّع الدولةِ والمواطنين بقدرتهم على حماية موروثهم القيمي والاجتماعي بعيداً عن التشويه والتغريبِ بفعل عواملً خارجيةٍ بالدرجةِ الأولى أو داخليةٍ بفعل العولمة " (أبو بكر، 2014: 58).

وعّرفه العبيسي(2012: 13) أنه:" النشاطُ والتدابيُر المشتركة لتجنيبِ الأفرادِ والجماعاتِ شوائبَ عقدية أو فكرية أو نفسية تكون سبباً في انحراف السلوك والأفكار والأخلاق عن جادّة الصواب أو سبباً للإيقاع في المهالك وذلك للوصول إلى مفهوم وسطي للأمور الدينية و الاجتماعية و السياسية".

عرّف الهماش(2009: 7) الأمن الفكريّ أنه: " شعورُ الدولة والمواطنين باستقرار القيم، والمعارف والمصالح محلّ الحماية بالمجتمع، ووحدة السلوك الفرديّ والجماعيّ في تطبيقها والتصدي لكلّ من يعبثُ بها".

أمّا الشريفين(2009) فقد عرّفه بأنّه توفيرُ البيئة المناسبة لتأمين الشعور بالطمأنينة والثقة بكل ما يؤمن به الإنسان سواء كان مصدرها الوحيُ الإلهّي أو المبادئ والتصورات البشرية المنضبطة بهذا الوحي.

ممّا سبق يمكن تعريف الأمن الفكريّ بأنه شكلٌ من أشكال الأمن الذي يهدفُ إلى الحفاظِ على الفكرِ الإنسانّي ضمنَ منهجِ الوسطّية والاعتدال بعيداً عن التطّرف والغلّو، والعملِ على حمايةِ هذا الفكر من أي اختراقاتٍ من شأنها المساس بالعقيدةِ والقيم والموروث.

أهمّية تحقيق الأمن الفكريّ:

يُعد الأمن نعمةً من نعم الله على الإنسان لقوله تعالى: ﴿الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ﴾(قريش:4). ولقوله صلى الله عيه وسلّم: " من أصبح آمناً في سربه، معافًى في بدنه، عنده قوتُ يومه، فكأّنما حِيزت له الدنيا بحذافيرها" رواه الترمذي. والأمن الفكريّ يمثّل نقطة ارتكازٍ لتحقيق أنواع الأمن المختلفة وقد لخّص السديس(2005: 17) أهمية الأمن الفكريّ فيما يأتي:

_ أنّ الأمن الفكريّ يحقق للأّمة أهّم خصائصها، وذلك بتحقيقِ التلاحم والوحدة في الفكرِ والمنهج والغاية.

_ في غيابِ الأمن الفكريّ سيكون هناك خللٌ في الأمن في جميع فروعه.

_ أنّ الفكّر في هذه الأّمة يستمدُّ جذورَه من عقيدةِ الأمة ومسلّماتها و ثوابتها وهو الذي يحدّد هويّتها وشخصيتها وذاتّيتها.

_ أنّ تحقيق الأمن الفكريّ هو المدخلُ الحقيقّي للإبداع والتطور والنمّو لحضارة المجتمع وثقافته.

_ أنّ في تحقيقه حمايةً للمجتمع عامة وللشباب خاصة، ووقاية لهم مما يرِد عليهم من أفكار دخيلة هدّامة.

_ أنّ الأمن الفكريّ يبحث في كيفّية التصدي للجريمة عامة وجرائم العنف خاصة.

_ في تحقيقه صيانةٌ للشريعة وذبٌ عن حياضها لأنّ الغاية التي يتفق عليها جميُع أعداء الإسلام هي الطعن والتشكيك فيه.

وأشار القليطي(2009) إلى أنّ أهّمية الأمن الفكريّ تنبثق من أهمية الأمن بشكل عام فالأمن بصوره المتعددة يُعدّ محورَ اهتمام الأفراد والجماعات. خاصّة وجوه الأمن المرتبطة بشكل مباشرٍ بحياة الفرد كالماء والصحة والغذاء والتعليم، ولكن لا بدّ من التأكيد على أن بعض جوانب الأمن تظهر آثارُها بشكل أقوى وأسرع على المجتمعات كالأمن المرتبط بالفكر الذي يُعدّ نقطة البناء الأولى في المجتمعات .

وتكمن أهّمية الأمن الفكريّ في أّنه أساسُ بناء منظومةٍ متكاملةٍ من جميع الجوانب أمنية وثقافية وأخلاقية. وهذه الجوانبلا تكون إلا مجتَمِعة لا يمكن فصلُ أحدها عن الآخر وإنّ اختلال الفكر سيكون نتاجه خلل بالجوانب الأخرى ممّا ينتج عنه تهديدٌ لمقّومات الأمن الوطني بصورة عامة (الحكيم، 2009).

وأضاف الحسين(2009) أنّ أهّمية الأمن الفكريّ قائمةٌ على ارتباطه بالدين الإسلامي بما فيه حماية الضرورات الخمس، وارتباطه بالعقل الذي يُعدّ أساسَ تكريم الإنسان على غيره من المخلوقات.

تتمثّل أهّمية الأمن الفكريّ في أّنه يُشكّل سداً منيعاً في وجه الشبهات والضلالات التي يواجهها المجتمع والتي يمكن أن تزعزع ثباته على قيمه ومعتقداته. كما أّنه الطريق الأمثل لبلوغ

الأمّة غاياتها والوصول إلى أعلى مراتب المجد والصعود إلى قمم الإبداع والعبقرّية. وهو الوسيلة الفضلى لصون الشباب من الأفكار المضلّلة(الجدبة، 2012).

إنّ الجانبَ الفكريّ ذو صلة وثيقةٍ بجوانبِ حياةِ الإنسان الأخرى، فالفكُر نقطةُ ارتكازٍ للأمن الإجتماعي، وبانضباط هذا الفكر تستقيُم حياةُ الأفراد والمجتمعات. من هنا فإن الأمن الفكريّ يمثّل أسلوباً لمواجهةِ التحديات التي تواجهها المجتمعات. كما أنه ضابطٌ لطريقةِ التعامل بين المجتمع والمجتمعات الأخرى بصورةٍ تحمي أفرادَ المجتمع من الفرُقةِ والخلاف وتصونه من أشكال الغزو الثقافي التي يمكن أن ترِد من المجتمعات الأخرى(أبو عراد، 2009).

وترى الباحثةُ أنّ أهّميةَ الأمن الفكريّ تتجلّى في أّنه أساسٌ لتحقيق فروع الأمن الأخرى والحفاظ على هُّوية المجتمع وترسيخ صورةٍ فضلى للدين، وكذاك في كونه من أهم ركائزِ الإبداع والتطّور.

متطلّبات الأمن الفكريّ ومعززاته:

أشارَ الصقعبي (2009) إلى المتطلّبات اللازم توافرها لتعزيزِ الأمن الفكريّ في المؤسسات التربوّية التعليمية والتي من ضمنها تأهيلُ العاملين في المؤسسات التربوية والتي تعد الجامعات واحدة منها. ويأتي هذا التأهيل على ثلاثة أقسام :

أولاً : التأهيلُ العلمّي والمعرفّي للعاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية: إنّ الضعفَ العلمّي وعدم الكفايةِ العلمية واحدةٌ من المداخلِ التي يمكن من خلالها تبنّي أفكار خاطئة تقود في كثير من المواقف إلى ممارسة سلوكياتٍ متطّرفة؛ لذلك فالكفاية العلمّية لها أثٌر واضحٌ في طريقةِ التعاطي مع العلوم المختلفة و معرفةِ الأهداف المنشودة. كما أن التأهيل العلمّي والمعرفّي من الضرورات التي تجعل الأفراد الموجّهين في هذه المؤسسات ذوي أثرٍ واضحٍ في تغيير قناعات

الآخرين.

ثانياً: التأهيلُ المهنّي للعاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية: تُعّد الكفاءةُ المهنية نقطةَ الارتكاز التي ينطلق منها العامل في المؤسسة التربوية لإيصال فكرته بشكلٍ فاعلٍ مّما يساعد في تعزيز الأمن الفكريّ.

ثالثاً: التأهيلُ السلوكّي والأخلاقّي للعاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية.من أهم الأسس التي يتوّجب على العاملين التحلّي بها، إذ إن الخُلقَ القويم والسلوكَ المعتدل والحوارَ اللّين من أبرز عوامل الجذب التي يمكن من خلالها تجسيد القدوة الحسنة لإحداثِ التغيير في قناعات الآخرين.

أّما الشريوفي(2009) فيرى أنّ الأمن الفكريّ يقوم على الالتزامِ بضوابط البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الإنسان، والامتثالِ للقوانين التي تحكمها وهذا الأمر يقوم على الأمور الأربعة الآتية:

أولاً : الارتباط: إنّ ارتباط الفرد بمجموعةٍ من الأفراد تحكمهم قوانينٌ وقيٌممحددة يضطره إلى تمثّل هذه القيم واالامتثال لهذه القوانين وكلّما كان هذا الارتباط أقوى كلّما كان الامتثالُ أعلى والعكس صحيح إذ إنّ ضعفلَلارتباط بقيم الجماعة وقوانينها وفكرها قد يدفعُ الفرد إلى الانحرافِ الفكريّ.

ثانياً: الالتزام: متطلّبُ الالتزام يقوم على إعدادِ الفرد منذ الصّغر على الالتزام بإنجاز الأهداف المشروعة وإلتحلّي بالصبر في مواجهة الصعوبات التي يواجهها، وهذا يحتاج منه إيماناً بفكرة الهدف الذي يعمل على تحقيقه مما يعزّز فكرةَ الأمن الفكريّ لديه.

ثالثاً: الانغماس: كلّما كان الفرد أكثرَ مشاركةً بالأنشطة العاّمة في مؤسسته كلما كان قبوله لمعايير المؤسسة وقيمها أعلى وبالتالي سيكون تعزيز الأمن الفكريّ لديه أعلى.

رابعاً: الاعتقاد: يجمع الأفرادَ الذين يعيشون في مجتمعٍ معين قيٌم وعاداتٌ مشتركة وكلّما كان إيمان الأفراد بأهّمية تمثّل هذه القيم أعلى يكون تعزيزُ الأمن الفكريّ عند الأفراد أعلى وكلما

ضَعُف الإيمان بهذه القيم فإنّ الفردَ يكون اكثَر عرضةً للانحراف عن فكر الجماعة وقيمها.

وترى الباحثةُ أن المؤسساتِ التربويةِ بما فيها الجامعات تقوم على مجموعةٍ من الأفراد تجمعهم قيُم وأفكاُر هذه المؤسسات، ولا بّد للقائمين عليها والذين يتولّون زمام القيادة فيها أن يعملوا على رفع مستوى المفاهيم المتمثّلة بالارتباط والالتزام والانغماس والاعتقاد لدى أعضاء هيئة التدريس الذين سيعملون بدورهم على نقلها إلى طلبتهم. مع التأكيد على ضرورة تأهيل العاملين في الجامعات بما فيهم أعضاء هيئة التدريس على وجه الخصوص معرفياً ومهنياً وسلوكياً لما لهذا التأهيل من أهميةٍ في تعزيز الأمن الفكريّ.

ورأت المفلحي(2009) أن هناك العديدَ من الوسائلِ المّعززةِ للأمنِ الفكري، أهمها الالتزاُم بكتاب الله و سّنة رسوله صلى الله عليه وسلم، والتنشئةُ الاجتماعية الصحيحة بما يتوافق مع الشرع وعادات المجتمع و تقاليدوأعرافه، ووضع ُ الأنظمة والضوابط للمطبوعات والإعلام، وإتاحةُ الفرصة للتعّرف إلى اتجاهات الشباب الفكرية والثقافية ومناقشتهم والتحاور معهم حولها، وترسيخ المفاهيم الإنسانية و القيم الحضارية والعمل على ترسيخ منهج الوسطية والاعتدال وترجمته إلى سلوك ُمَعاش.أما حمدان وعبدالله(2009). رأيا أنه يجب على المؤسسات التعليمية تعزيز الأمن الفكري من خلال تعويدِ الطلبة على التعايش السلمّي وقبولِ ثقافة الآخر وهذا يكون من خلال ربط الطالب بفكرةٍ مفادها أنّ المجتمعاتِ الإنسانية كافة مردُّها إلى آدم عليه السلام وأنّ تكريم الإنسان قائٌم على إنسانيته بعيداً عن جنسه أو عرقه أو لونه أو دينه.

ركائز الأمن الفكريّ ومراحله:

أكّد الحبيب المشار إليه في حكيم(2009) أنّ حقوقَ الإنسان من أهّم الركائز التي يقوم عليها الأمن الفكريّ وأنّ الحرّيةَ بشكلٍ عام وحرّيةَ التعبير بشكلٍ خاص من أهّم هذه الحقوق مع الأخذ بعين الاعتبار أنّ حرّية الفرد لا تتعارضُ مع حرّية وحقوق الآخرين في التعبير عن آرائهم.

كما أنّ إحساسّ أفرادِ المجتمع بتوافر مستوىً عالٍ من الحرّية يترتّب عليه مكتسباتٌ جلّية في نقد مظاهر الانحراف وضمان انتماء هؤلاء الأفراد لمجتمعهم(الشنير، 2009). وأكّد الصاعدي(2009) أنّ الحرية التي ترتبط بالأمن الفكري ارتباطاً عضوياً لا بد أن تنطلق من بيئة المجتمع الاجتماعية وأساسه الفكري بعيداً عن استيرادها حتى يتحقق ما يُعَرف بالتحصين الذاتي.

ورأى العليان (2009) أن العدلَ، وأدبَ الحوار، واحترَام الآخر، من الركائز التي يقوم عليها الأمن الفكريّ إذ إن بيانَ الحقوق، وتحديدَ الواجبات والتشريعات وتفعيلَ الرقابة من الأسس الضرورية لتحقيق العدل الذي يرسّخ بدوره الانتماء للمجتمع ويوجّه الفرد إلى التمسك بقيمه وأفكاره مما ينتج عنه حالةٌ من التصالح مع النفس والتي بدورها تّعزز الأمن الفكريّ.

ولتطبيق الأمن الفكري لابدّ من المرور بأربع مراحل أجَمَلها كلٌ من الشهراني(2009) و الهذيلي(2012) فيما يأتي:

أولاً : مرحلة الوقاية: إذ يتّم اتخاذُ جميع التدابير اللازمة لمنعِ حدوث الانحراف .

ثانياً: مرحلة المناقشة والحوار: وتقع مسؤوليةُ هذه المرحلة على عاتقِ أهل الفكر وأصحاب الرأي و العلماء والباحثين في محاولة منهم للتصدي لأي فكرٍ دخيل.

ثالثاً: مرحلة التقويم: تقييُم الأفكار ومخاطرها وما يمكن أن يترتب عليها من نتائج.

رابعاً: المساءلة القانونية والمحاسبة: وهي مرحلة المواجهة ومساءلة حاملي الأفكار المنحرفة وتقع مسؤوليةُ هذه المرحلة على الجهات الرسمية. وأضاف المالكي(2006) إلى مراحل تطبيق الأمن الفكريّ السابقة مرحلة العلاج.

وترى الباحثةُ أنّ تطبيقَ الأمن الفكريّ عمليةٌ مستمرةٌ تبدأ بالوقاية وتنتهي بالعلاج مروراً بالمناقشة والحوار للتعّرف إلى ما يحمله الأفراد من أفكارٍ للعمل على تقييمها ومن ثم محاولة التصدي للأفكار الخارجة عن الإطار المقبول دينياً واجتماعياً ، وفي حال عدم الاستجابة

للتوجيهات يتم اللجوء إلى المساءلة القانونية.

مهددات الأمن الفكريّ:

يواجه الأمن الفكريّ الكثيرَ من المهّددات التي تؤدي إلى خللٍ واضحٍ في فكر أفراد المجتمع وتتمثل هذه المهددات حسب الفريدي(2016) في الابتعادُ عن المنهج الربانّي وما يترتّب عليه من اتبّاع الأهواء البشرّية التي يمكن أن تتسم بالانحراف الذي يوصل الأفرادَ إلى حالةٍ من الفرقةِ والبغضاء، والغزُو الفكريّ وهو ذو أثرٍ أقوى من الغزو العسكريّ إذ إّنه يستهدف العقول والأفكار ويوجّه الأفراد ليكونوا تابعين لأصحابِ الفكر الغازي طواعيةً دون مقاومة، وكذلك إغلاقُ بابِ الحوار مع أصحاب الفكر المخالف وعدم الوقوف على أسباب الاختلاف، والقصورُ في فهمٍ جوانب العقيدة ويعود هذا القصور إلى اللجوء إلى مصادرَ غير موثوقةٍ للإجابةِ عن التساؤلات المتعلّقة بالأمور العقدية في ظلّ تراجع دور العلماء أصحاب الفكر المعتدل إضافة إلى ضعفُ دور الإعلام في بثّ البرامج التوعوية التي من شأنها أن تحصّن أفراد الأمة وخاصة الشباب ضد الأفكار المسمومة وأخيرتراجع ُ أداء من يقع على عاتقهم واجب توفير الأمن الفكريّ من قادةٍ وعلماَء ومثقفين و سياسين وأكاديمين و كتاّب.

وصّنف البقمي(2009) مهددات الأمن الفكريّ على النحو الآتي:

أولاً: المهددات والمعوقات الدينية: والمتمثلة في فهمِ النصوص الدينية بشكل قاصرٍ، وتأويل النصوص على غير ما تحتمل نتيجة اتساع الهّوة بين العلماء أصحاب الفكر المعتدل وبين العامة.

ثانياً: المهّددات والمعوقات الاجتماعية: يرتبط الأمُر هنا بتفكّك المجتمع الناتجِ عن ضعفِ الأسرة وعدم تواصل الآباء مع أبنائهم مما يولّد عند الفرد شعوراًباللامسؤولية تُ جاه هذا المجتمع في ظلّ تقصير المؤسسات المجتمعية بالقيام بدورها مما يؤدي بالأفراد إلى اللجوء إلى جهات من

شأنها غرسُ الأفكار المنحرفة في عقولهم مما يودي بهم إلى هاوية الجنوح الفكريّ. كما أن تقصير المؤسسات التربوية في تحّمل مسؤوليتها له دورٌ في جنوح الأفراد فكرّيا ويتمثّل هذا التقصير في ضعف المناهج وضعف بعض التربويين الذين يمثّلون قدوةً سيئة. وكذلك في الأنشطة غير الهادفة .

ثالثاً: المهّددات والمعوقات الاقتصادية: إنّ الظروفَ الاقتصادية الصعبة والتي لا تسدّ الحاجات الأساسية للأفراد سببٌ في رفض الآخر وغرس شعورٍ بالحقد، مّما يفسح المجالَ لأصحاب الفكر المنحرف بثّ سمومِهم مغلّفة بمصطلحات العدالةِ الاجتماعيةِ والمساواة خاصّةً في صفوف الشباب الذي يعاني الفقَر والبطالة والفراغ.

رابعاً: المهدّدات و المعوقات الجغرافية: التنّقل السكانّي الناتج عن الحروب والهجرات وتكدّس السكان في مناطقَ جغرافيةٍ ذات مساحات محدودة، وغياب التخطيط السكاني، وعشوائية الأحياء السكنية تولدّ شعوراً بالقهر عند الأفراد مما يدفعهم إلى الانحراف الفكريّ.

خامساً: المهدّدات والمعوقات السياسية المتمثلّة في السياساتِ غير العادلة التي تنتهجها الدولةُ ضدّ أفرادها مثل سياسة التهميش والإقصاء السياسي. والمتمثّلة أيضا في حالات الصراعِ والنزاع السياسي.

سادساً: المهدّدات والمعوقات الثقافية: تعيش المجتمعاتُ في ظلّ وفرة في القنوات الفضائية والوسائل الإعلامية والتي يهدف بعضُها إلى بثّ الأفكار المسمومة في عقول الشباب مما يؤدي إلى ضياع الهويّة الفكرّية.

وترى الباحثة أنّ أبرزَ مهدّدات الأمن الفكريّ تتمثل في غيابِ الوعي الديني الناتج عن ضعف الخطاب الديني المعتدل، وتخلّي المؤسسات الدينية والاجتماعية عن دورها في ترسيخِ مفاهيم الأمن الفكريّ، وضعفِ فكرة قبول الآخر اعتماداً على إنسانيته بعيداً عن دينه وطائفته و

مذهبه، وأخيراً غياب العدالة الاجتماعية واعتماد سياسة التهميش.

الأمن الوظيفّي:

إنّ الشعورَ بالأمن حاجةٌ متواجدة لدى كل فرد، إذ يسعى الإنسان إلى أن يكون مطمئناً من أي تهديد على حياته، مبتعداً عن أسباب الألم النفسي و الجسدي، لذا اتفقت المجتمعاتُ على ضرورة الالتزام بكلّ ما من شأنه حفظ الأمن من قوانين، وأنظمة، وتأمينٍ صحيٍّ، وضمانٍ اجتماعّي(الطويل، 2006). والحاجةُ إلى الأمن تقوم على أمور عديدة من أهمها توفر دخلٍ مادي مناسب، وتأميناتٍ صحية، وإمكانيةِ المشاركة في النقابات المهنية، والاستقرار في العمل، و اعتمادِ أسسٍ موضوعية في التقييم(الجيوسي، 2008).

أكّد هاشم المشار إليه في الرواشدة(2007) أن الشعورَ بالأمن من الضروراتِ التي لا يمكن الاستغناء عنها إذ إّنه في حال توافر جوٍ من الأمن والطمأنينة، يقوم كل فرد بأداء ما عليه من واجبات على أفضلِ وجه ممكن، كما أنّ الأمن قطةُ انطلاقٍ للأفكار المبدعة والعمل المتقَن.

وصّنف ماسلو الحاجاتِ الإنسانية في هرم تدرج الحاجات معتمِداً على الحوافز التي تقّدمها الإدارة بهدف رفعِ مستوى أداء العاملين، وتحقيق مستوىً من الرضا. وجاءت الحاجة إلى الأمن في المرتبة الثانية إذ لا يمكن تحقيق حاجة أخرى دون الشعور بالأمن والبعد عن حالة القلق سواء أكان ذلك القلق في الجانب المادي أو المعنوي(البدري، 2005).

وقد رأى العطّية(2003) أنّ مقاومة بعض الأفراد للتغيير ناتٌج عن شعورهم أن التغيير يهّدد أمنهم و ُيعزى هذا الخوف إلى توافر حاجة عالية للأمن عند هؤلاء الأفراد.

عّرف الخرب(2006: 7) الأمن الوظيفّي أنه:" إحساسُ الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في عمله، وعدم تعرُّضه للصراعاتِ التنظيميةِ والشخصيةِ وضغوطِ العمل".

وعرّفه فاتح(2006: 24) أنه: " بقاُء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم، وإشعاره على الدوامِ بالأمن والحمايةِ، وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته، وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل.". كما عُّرف بأّنه: حالةٌ منظّميةٌ يتّم من خلالها استشعاُر العامل بالأمان وإمكانية الاستمرار في العمل دون تهديداتٍ بفقدانه(الصوص، 2008)

و عُّرف الأمن الوظيفّي أّنه" شعوُر الموظف بالاستقرار في عمله والاستمراريةِ في ظلّ وجود سياساتٍ وضوابطَ تمنع إنهاء خدماته بدون وجه حق، وتقلّل من فرص فقدانه لوظيفته، بالإضافة إلى توفير التعويضات المالية لتمكين شعوره بالأمن وإتاحة فرص الترقية و الحصول على حقوق العاملين التي تشعره بأهميته لدى المؤسسة التي يعمل بها وصعوبة الاستغناء عنه"(صرصور، 2015: 10).

والأمن الوظيفّي " إشباعُ الوظيفةِ للاحتياجات الآنّيةِ والمستقبليةِ للعاملين في وزارة التربية والتعليم اجتماعياً ونفسياً ومادياً ، بما ينعكس إيجاباً على شعورهم تجاه وظائفهم واستقرارهم في العمل" (الفاضل، 2011: 10)

وتعّرف الباحثة الأمن الوظيفّي أنه: شعوُر العاملِ داخل المؤسسة بالاطمئنانِ والاستقرار بعيداً عن أية تهديداتٍ متمثلةٍ بفقدان عمله وإنهاء خدماته، مّما يؤثر إيجابا في مستوى الأداء.

أهّمية الأمن الوظيفّي ومتطلّباته:

رأى عركوك(2006) أّن توافَر الأمن الوظيفّي من شأنه أن ُيشبع احتياجات الموظف المادّية نتيجةَ توافر دخل ثابت، ويساعد في زيادة الإنتاجية كما أّن الأمن الوظيفّي ُيعد مدخلاً لتحقيق الرضا الوظيفّي.

وقد أشار الفريجات (2016) إلى أهمّية توافر الأمن الوظيفّي فيما يأتي:

_ شعور العامل بالاستقرار على الصعيدين الماديّ والنفسّي في بيئة عمله.

_ يكون العامل عضواًفاعلاً في العمل الجماعّي مبادراًومبدعاً .

_ شعور العامل بأهمّيته وتقدير الآخرين له كنتيجةٍ حتميةٍ لحفظ كرامته من قبل الإدارة.

_ توافر الأمن الوظيفّي سبيلٌ من سبلِ كسب ولاء العاملين لمؤسساتهم.

إنّ توفَير أجواء مناسبة يتوافر فيها الإحساس بالأمن الوظيفّي من شأنه الحفاظُ على الكوادر الكفؤة، وضمان تنفيذِ متطلباتِ العمل وفق التعليمات والضوابط للوصول إلى نتائجَ دقيقةٍ خاليةٍ من الأخطاء ممّا يحافظ على مستوى أداء المؤسسات (عذاري واسماعيل، 2013)

لتوفير الأمن الوظيفّي لا بدّ من تحقيق متطلّبات أساسية في المؤسسات التربوية بما فيها الجامعات أجملها صرصور (2015) فيما يأتي:

_ تفعيلُ نظامٍ دوريٍ للحوافز بنوعيها ماديةٍ ومعنويةٍ.

_ أن يكون الأجُر المحدّدُ ملائماً لنوع العمل والمستوى الاقتصاديّ وتكاليف الحياة.

_ حفظُ حقوقِ العامل من خلال بيان بنودِ العقد بشكل واضحٍ لا يحتمل اللبس.

_الموضوعيةُ والعدالةُ في الإشراف والتقييم بعيدا عن الذاتيّة.

_إتاحةُ الفرصةِ للعاملين لتقديم ما لديهم من أفكارٍ جديدة .

_ توافُر بيئةٍ تدريبيةٍ للارتقاء بالمستوى المهنّي للعاملين.

_ وجود نظامٍ اجتماعّي داخل المنظمات لتحقيق المشاركةِ الاجتماعية وما يترتّب عليها من شعور بالانتماء.

_ تأمينُ العاملين صحّياً .

أسباب انعدام الأمن الوظيفّي:

عزى عبدالله(2012) عدَم توافر الأمن الوظيفّي إلى:

_ سياسة التهميش التي تنتهجها بعضُ الإداراتِ ضدّ العاملين لديها.

_ ضعف الراتب وعدم مناسبةِ الحوافز التي تعد أساساً في إثارة الدافعية.

_غياب العدالةِ في إلحاقِ العاملين بالدورات التدريبيةِ التي من شأنها رفعُ الكفاياتِ المهنية للعاملين.

وفيما يتعلّق بمؤسسات العمل الخاصّة فإن عدم توافر الأمن الوظيفّي يعود إلى أن آخر اهتمامات أصحاب هذه المؤسسات ينصبُّ على المورد البشري إذ تسعى هذه المؤسسات لتحقيق أعلى نسبةِ ربح مما يدفعها إلى تعيين الموظف بأقل راتب.

ورأى الفاضل(2011) أنّ انعدامَ العدالةِ في المؤسسات، وانتقادَ الأفكارِ الجديدة قبل فهمها والتأكد من نتائجها، وانعدامَ تشجيع المؤسسة للعاملين تحول دون توفير الأمن الوظيفّي.

رأى جروان (2013) أنّ نمطّية التفكير عند الأفراد، وخوفهم من التعرّض للفشل يحدّان من الإبداع والابتكار لديهم مما يقلّل من شعورهم بالأمن الوظيفّي.

نظريات الدافعية المفسّرة للأمن الوظيفي:

ورَد في أدبّيات الإدارة العديدُ من النظرّيات الإدارّية التي يمكن ربطها بالأمن الوظيفّي إذ إنه يُعَدُّ ركيزةً مهمة من ركائز نجاح المؤسسات، وتوافره ضرورةٌ لا بدّ منها لتحقيق أهداف المؤسسات بكفاءة وفاعلية.

أولاً : نظرية سلّم الحاجات لماسلو:

تقوم هذه النظرية على فكرةِ أنّ الحاجاتِ الإنسانية مرتبةٌ هرمياً بالاعتماد على درجة أهميتها وعلى النحو الآتي:

1. حاجات فسيولوجية: وهي الحاجات الأساسيةُ التي تساعد على البقاء مثل الحاجة إلى الهواء والماء والطعام.

2. حاجات الأمن سواء كان مادّياً أو نفسّياً. ويتضّمن الأمن بوجه العموم حمايةَ الفرد نفَسه وكلَّ ما يتعلق به من ممتلكات. أّما على صعيد العمل فإن الأمن يتمثّل في الأمن الوظيفي، وضمانِ بيئةِ عمل آمنةِ من المخاطر(ماهر،2003). ورأى العميان(2002) أنّ العلاقة بين العاملين والمؤسسة فيما يتعلق بتحقيق الأهداف علاقةٌ تبادلية، إلا أنّ العاملين أكثر اعتماداً على المؤسسات بتحقيقِ أهدافهم ذات العلاقة بإشباع حاجاتهم وهذه العلاقة تقفُ العاملين نحو معرفةِ ما يمكن أن تقدّمه المؤسسات من أمن وظيفي، وترقية، وعدالة، ومساواة بين العاملين.

3.الحاجات الاجتماعية: تعّبر هذه الحاجة عن رغبةِ الفرد في وجوده مع الآخرين وتعزيزِ علاقات ُودّ بينهم وبينه. وعلى صعيد العمل فإنّ الأفراد يحاولون الوصولَ إلى مراكزَ اجتماعيةٍ أعلى، ومستوىً أعلى من القبول من خلال الوصول إلى مراكز وظيفية عليا.

4. حاجات التقدير: يمتلك الفردُ رغبةً في إيجاد أساسٍ ثابت ينطلق منه لتقييم نفسه، وتقييم الاخرين له، وهذا الأساس قائّم على امتلاك الفرد لمقدرات حقيقيةٍ تقوده إلى الإنجاز واحترام الآخرين له. ويمكن تصنيف حاجات التقدير إلى حاجتين، الأولى هي الرغبةُ في القوة والإنجاز والثقة، والاستقلال، والحرّية. والثانية الرغبةُ في الشهرة ولفتِ الانتباه والإعجاب. إذا لم تشبع هذه الحاجات فإن النتيجةَ ستكون حالة من الإحباطِ وتثبيطِ الهمة.

5. حاجات تحقيق الذات: تشير هذه الحاجةإلى رغبةِ الفرد في إنجازِ ما يعتقُد أّنه نفسه. (ماتيسون وإيفانسيفش: 1999)

ثانياً: نظرية ماك جريجور X & Y:

_ نظرية (X):

جاءت نظريةُ جريجور ردّاً على أفكارِ المدرسة الكلاسيكية والتي لخّصها في نظريته(X)

التي رأت العنصرَ البشري شخصاً كارهاً للعمل ولا بد من إجباره عليه، وأن الإنسانَ ذو طموح قليل ومن النادر أنّ يسعى إلى الأمن والاستقرار في العمل، كما رأت أنّ الحوافزَ المادية و التلويح بالعقاب هو الأسلوب الأمثل لإجبار الإنسان على أداءِ المهام المنوطة به. وأنّ الاستجابةَ لمطالب العاملين في المؤسسة ما هو إلا دليلٌ على ضعف الإدارة (حامد، 2009).

_ نظرية (Y):

وأكّد جريجور في نظريته (Y) على ضرورة التكاملِ بين أهدافِ المؤسسة وأهداف العاملين وأنّ إخفاقَ العامل في تحقيق الأهداف يعود سبُبه إلى الرئيس الذي لم يعرف طريقةَ تحفيزِ العامل وإثارة دافعيته مؤكداً على أن العقاب والحافز المادي لا ُيَعّدان الطريقة المثلى لإثارة الدافعية إّنما يتّم ذلك من خلال الترغيب وتفعيل نظام الحوافز المعنوية معتبراً الإنسان ساعياً للتحدي بهدف تحقيق ذاته، وأنّ الإدارات الناجحةَ تركن إلى مشاركةِ المرؤوسين في اتخاذ القرارات، وأنّ المرؤوسين يسعدون بحلّ مشكلاتهم من قبل رؤسائهم. كما أكد على أن اضطرار الإدارة لاتخاذ إجراءاتٍ صارمةٍ في حقّ بعض الأفراد المهمِلين لا بّد أن يكون بشكل عقلانّي (عباس،2007).

ثالثا: نظرية التوقع:

من أبرز أنصارِ هذه النظرية فروم وبورتر ولولر وتقوم هذه الفرضية على فكرةٍ مفادها أن سلوكَ الفرد مبنيٌّ على الموازنةِ بين التكلفةِ والعوائدِ المتوقّعة، إذ إنّ الفردَ يتوجّه نحو السلوك الذي يتوقع أن يحققَ عوائداً أعلى. ويأخذ التوقُع بالنسبة للفرد اتجاهين، الأول ذو صلةِ مباشرة بالعمل والثاني غير مباشر يأتي من البيئة الخارجية.(القريوتي،2000).

رابعاً:نظرية الإنجاز:

عمل ديفيد ماكيلاند (David McClelland) على تطوير هذه النظرية والتي ركزت على

حاجات الأفراد والتي لخّصها ماكيلاند في ثلاث حاجات رئيسة هي:

- الحاجة إلى الإنجاز: وتمثل رغبةَ الفرد في الوصولِ إلى النجاح وسعيه نحَو وضع أهدافٍ طموحةٍ تمتاز بالوضوح إمكانية التنفيذ، كما تمثّ هذه الحاجة رغبةً في الحصول على تغذية راجعة بناءً على هذه الأهداف.

_الحاجة للانتماء: تمثّ رغبةً إنسانيةً في الاتصال والتواصل من خلال العمل مع الآخرين والتعلّم من تجاربهم والعمل على تقديم يدِ العون للغير مّما يحقّق السعادة للفرد.

_الحاجة للقوة: تمثل رغبةَ الفرد في السيطرة وإمكانية التأثيرِ في الآخرين والوصول إلى مناصبَ قياديةٍ تؤهلّه لممارسة نفوذه(حريم، 2006).

خامسا: نظرية العامِلْين:

توصّل صاحبُ النظرية فريدرك هيرزبيرغ إلى تجميع العواملِ المؤثرة في شعورِ العاملين بطريقةٍ إيجابية أو سلبية نحو عملهم في فئتين رئيستين هما:

_ العوامل الوقائية: وهي العوامل الموجودة في محيطِ العمل والذي يؤدي عدُم توافرها إلى حالةٍ من الاستياء بينما وجودها لا ُيَعد دافعاً للعمل ومن هذه العوامل السياساتُ الإدارية الحكيمة، والإشرافُ المستمر، والعلاقاتُ الطيبة بين الرؤساء والمرؤوسين.

- العوامل الدافعة: وهي العوامل ذات العلاقة المباشرة بخصائص العمل والتي تمنح العاملين إحساساً بالإنجاز مثل مستوى التحدّي الذي يواجهه الأفراد في العمل، والاعتراف بمدى تقدّم الفرد وتقدير جهده المبذول في الإنجاز مّما يرفع مستوى الرضا عند العاملين(المغربي وزويلف والطراونة وفريحات والعلاونة، 1998).

سادسا: نظرية العدالة:

تقوم هذه النظرية على افتراض أنّ حالةَ عدم وجود العدالة نتيجةَ مقارنة الفرد عوائده

بمدخلاته مع عوائدِ الآخرين بمدخلاتهم تشكّل محركا للدافعية، وتتضّمن العوائد الأجور، والحوافز المادية والمعنوية، والعلاوات، والتقدير، والمعاملة الحسنة، فإذا وجد الفُرد تفاوتاً في العوائد لصالح الآخرين فسيتوجه نحو تخفيض جهده أو ترك العمل (طه، 2008).

وترى الباحثة أنّ فهَم الإداريين للنظريات السابقة أمرٌ لا بد منه ليتمكّنوا من فهم السلوك الإنساني وتوفير كلِ ما من شأنه توجيه هذا السلوك لتحقيق أهداف المؤسسات دون تعارضٍ مع أهداف العاملين، والعمل على تحقيق أعلى مستويات العدالة لتوفير شعور بالأمن الوظيفي لديهم.

ثانياً: الدراسات السابقة

تناولَ هذا الجزُء عرضاً موجزاً لأهّم الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوعِ الدراسة وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث. وتّم تقسيمها بالاعتماد على متغيري الدراسة إلى: الدراسات السابقة ذات العلاقة بالأمن الفكريّ، والدراسات السابقة ذات العلاقة بالأمن الوظيفّي.

الدراسات السابقة ذات الصلة بالأمن الفكريّ:

هدفت دراسة كول (Call, 2004) الوصول إلى تعريف الأمن الفكري من خلال إجابة مجموعة من الطلبة عن أسئلة ذات علاقة بالسلامة الفكرية وعلاقتها بمستوى المعرفة و المناخ الأخلاقي وقد أظهرت النتائج تأثر إجابات الطالبات الملتحقات بالكليات الدينية بالخلفية الدينية اللواتي يمتلكنها

أجرت نور(2007) دراسةً هدفت من خلالها إلى توضيح مفهوم الأمن الفكريّ في الإسلام وبيان أهميته وخصائصه ومزاياه مستخدمة المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:أن للتربية الإسلامية دور واضح في تعزيز الأمن الفكريّ وذلك من خلال الاهتمام بالتربية الإيمانية، ولكل مؤسسة من المؤسسات التربوية دور واضح لا بد من القيام به لتعزيز الأمن الفكريّ عند الناشئة بعيدا عن مظاهر التشدد.

وهدفت دراسة ابن قضيب(2008) إلى تحديد دور المدرسة الثانوية في تعزيز الأمن الفكريّ لدى طلبتها. تكونت عينة الدراسة من (525)معلم من معلمي التربية الإسلامية موزعين على (95) مدرسة حكومية في مدينة الرياض. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات وصولا إلى نتائج عديدة تمثلت بتحديد عوامل توضح مدى قيام كل من الأنظمة المدرسية و المعلمين و المقررات المدرسية بتعزيز الأمن الفكريّ لدى

الطلبة. كما خلصت الدراسة إلى تحديد مجموعة من الصعوبات تحول دون عمل المدرسة على تعزيز الأمن الفكريّ لدى طلبتها مثل نأيها عن استخدام الأساليب العلمية في مواجهة الانحرافات السلوكية لدى الطلبة. وأشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالةٍ إحصائية تعزى إلى العمر والمؤهل وسنوات الخبرة.

وأجرى الحراحشة(2008) دراسةً هدفت إلى بيان مجالات الأمن الفكريّ و مفاهيمه وجوانبه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعات الرسمية الأردنّية، وقياس مدى تحقق مفهوم الأمن الفكري لدى طلبة الجامعات الأردنية الرسمية من جهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة واعتمد الباحث دراسة استطلاعية وأخذ بآراء(62) عضو هيئة تدريس موزعين على الجامعات الرسمية الأردنّية بالإضافة إلى آراء (137) طالب وطالبة موزعين على الجامعات الرسمية الأردنّية، وبناء عليه طور الباحث استبانة وزعت على عينة الدراسة المكونة من (289) عضو هيئة تدريس في الجامعة الأردنّية، جامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، كما تكونت من (741) طالب وطالبة موزعين على نفس الجامعات وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تحقيق الجامعات الرسمية الأردنّية للأمن الفكريّ لطلبتها جاءت بدرجة متوسطة، وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، والرتبة الأكاديمية، و الخبرة، والكلية.

وهدفت دراسة أبوعراد(2009) إلى تعريف مصطلح الأمن الفكريّ والتّعرف إلى أهميته وضوابطه وبيان أهمية الجامعة كواحدة من أبرز المؤسسات التربوية والتعريف بوظائفها. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للأدوار المنوطة بعناصر منظومة التعليم الجامعي المتمثلة بالأستاذ الجامعي، والمقررات الجامعية، والطلاب ، والأنشطة الجامعية وصولا إلى عدة نتائج من أبرزها. ضرورة نشر الوعي الأمني الصحيح خاصّة الأمن الفكريّ بين الطلبة لحمايتهم من الانحراف. كما أكّدت على ضرورة مدّ جسور التعاون بين الجامعة ومؤسسات

المجتمع الأخرى بما فيها المؤسسات الأمنية للتصدّي المبكّر لكلّ ما من شأنه الإخلال بالأمن الفكريّ.

وأجرى البقمي(2009) دراسةً هدفت إلى إلقاء الضوء على أهمية الأمن الفكريّ ومهدداته وآثار انعدامه والتعرف إلى فاعلية المؤسسات التعليمية في تعزيز الأمن الفكريّ لبناء مشروع تعزيز الأمن الفكريّ بوزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وصولاً إلى عدّة نتائج كان من أبرزها: عدم وجود طريقة يقاس بها تعزيز الأمن الفكريّ وكذلك وجود ضعف في متابعة وتقويم برامج تعزيز الأمن الفكريّ.

وأجرى السردي(2009) دراسةً هدفت التعرف إلى رؤى الملك عبد الثاني حول ظاهرة الإرهاب في ظل تعزيز الأمن الفكريّ عند الشباب من خلال الإشارة إلى مفهوم كل من الإرهاب والأمن الفكريّ حيث أنهما حديث الساعة في الوقت الحالي كماتمت الإشارة إلى دور الشباب وضرورة إيلائهم عناية خاصة وقد اعتمدت الدراسة تحليل مضمون خطابات الملك عبد الله الثاني واعتماد الفقرة كوحدة تحليل وصولاً إلى نتائج عدة من أبرزها ضرورة تفعيل رؤى الملك عبد الله الهادفة إلى مكافحة الإرهاب وتعزيز الأمن الفكريّ.

وهدفت دراسة الحربي(2011) التعرف إلى دور الإدارة المدرسية في تحقيق الأمن الفكريّ الوقائي لطلبة المرحلة الثانوية من وجهة نظر مديري المدارس وكذلك التعرف إلى الإجراءات و الأساليب التربوية التي تتبّعها الإدارات المدرسية في مجال تحقيق الأمن الفكريّللطلبة، واستُخدم المنهج الوصفس المسحي، تكون مجتمع الدراسة من (115) مديرا ووكيلا من مديري ووكلاء المدارس الثانوية العاملين بإدارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف و استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن دور الإدارة المدرسية في تحقيق الأمن الفكريّ الوقائي لدى طلاب المرحلة الثانوية من خلال تفاعلها مع الأسرة والأنشطة والمعلم كان بدرجة

متوسطة وجاء تفاعلها مع المجتمع بدرجة ضعيفة. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير طبيعة العمل (مدير، وكيل) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حاملي الدراسات العليا، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير عدد سنوات الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الأعلى.

وأجرى هواري وعدون(2011) دراسة هدفت إلى بيان دور الجامعات في تعزيز مبدأ الوسطية والأمن الفكريّ للطلاب. وتم إعداد استبيان ووزعت عينة عشوائية بلغت(400) من مسؤولي الجامعة من العمداء ورؤساء الأقسام ونواب رؤساء الأقسام والأساتذة في جامعة الأغواط بالجزائر وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة الجامعة تقوم بدور كبير لتفعيل دور الأستاذ في تعزيز مبدأ الوسطية والأمن الفكريّ

وأجرى أبو ججوح(2012) دراسة هدفت إلى تحديد درجة قيام الإدارة المدرسية بدورها في تنمية الوعي الأمني لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدارس محافظة غزة واستخدم المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات إذ تم توزيع(372) استبانة. وقد خلصت الدراسة إلى إنّ درجة قيام الإدارة المدرسية في محافظات غزة بدورها في تنمية الوعي الأمني لدى الطلبة كانت متوسطة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة

وأجرت تركستاني(2013) دراسة هدفت إلى توضيح علاقة واقع تخطيط الأنشطة الثقافية بأهميتها، وإيجاد نقاط القوة والضعف من خلال هذه العلاقة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي المعتمد على وصف الظواهر وجمع البيانات حولها، وتحليلها وتفسيرها، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (375) طالبة من طالبات جامعة أم القرى في برامج البكالوريوس والماجستير والدكتوراة، إستخدمت الاستبانة أداةً للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن تقييم الطالبات

لواقع تخطيط الأنشطة المعززة للأمن الفكريّ لدينه جاء بمعدل متوسط، بينما تقييمهن لأهمية التخطيط لهذه الأنشطة جاء بمعدل مرتفع. كما أظهرت الدراسة أن الصعوبة الأكثر بروزا في إعاقة التخطيط للأنشطة من وجهة نظر الطالبات هي عدم ملاءمة مواعيد الأنشطة مع جداول الطالبات الدراسية.

وهدفت دراسة شلدان(2013) التعّرف إلى دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في تعزيز الأمن الفكريّ لدى طلبتها. ولتحقيق هذا الهدف استخدم المنهج الوصفي التحليلي حيث تم إعداد استبانة تم توزيعها على(395) طالب وطالبة من كليتي التربية في الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى في غزة وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تفعيل دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية لتعزيز الأمن الفكريّ ، وتمكين أعضاء هيئة التدريس من القيام بدورهم في هذا المجال. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات العينة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور

وهدفت دراسة أبو شريخ(2014) إلى الوقوف على الإجراءات الوقائية لمهددات الأمن الفكريّ في مساق الثقافة الإسلامية وواقع تدريسه في الجامعات الأردنّية وحاجات الطلبة لامتلاك إجراءاتها وتكونت عينة الدراسة من جميع فقرات دروس مساق الثقافة الإسلامية التي تدرس في عينة من الجامعات الأردنّية، ومن عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس تكونت من(48) عضو هيئة تدريس وعينة عشوائية بلغ عددها (689) طالب وطالبة واستخدمت الدراسة أداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن أعلى النسب جاء لمجال الإجراءات الدينية في مذكرات مساق الثقافة الإسلامية بنسبة (52%) و أن أعلى المجالات لواقع استخدام أعضاء هيئة التدريس جاء لمجال الإجراءات الدينية بمتوسط حسابي(3.09) وأن حاجةالطلبة للإجراءات الوقائية جاءت لمجال الإجراءات الذاتية بمتوسط حسابي(4.02)، وتوصّلت الدراسة إلى تصور

مقترح لبناء إستراتيجية للوقايةِ من مهّددات الأمن الفكريّ، لتوفير أمن فكريّ في بيئة يشعر فيها الطلبةُ بالطمأنينة والسكينة، تؤثّر في سلوكهم وقيمهم واتجاهاتهم.

وأجرت المشهراوي(2014) دراسةً هدفت إلى تحديد درجة قيام الإدارة المدرسية بدورها في تحقيق الأمن الفكريّ الوقائي لطالبات المرحلة الثانوية في غزة. واستُخدِم المنهج الوصفي التحليلي واعتُمِدت الاستبانة أداة لجمع البيانات وتّم توزيع الاستبانات على (151) مديرة ونائبة . وتوصلت الدراسة إلى أن مديرات المدارس يمارسن دورهنّ في تفعيل دور المعلمات والأسرة والأنشطة في تحقيق الأمن الفكريّ بدرجة عالية. كما خلُصت الدراسة إلى عدم وجود فروق جوهرية في درجة قيام الإدارة المدرسية لدورها تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة

وأجرت أبو شمس(2016) دراسة هدفت إلى التّعرف إلى أثر استخدام استراتيجية حل المشكلات في تنمية الأمن الفكريّ لدى طلبة الصف العاشر في محافظة طولكرم، واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي، وطُبقت الدراسة على عينة قصدية تكونت من (44) طالبة قسمت إلى مجموعتين تجريبية وضابطة . وتمثلت أداة الدراسة في مقياس للأمن الفكريّ وخلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي الدراسة.

أجرى العدوان (Al-Edwan, 2016)دراسةّ هدفت إلى الكشف عن المفاهيم ذات العلاقة بالوعي الأمني في كتب التربية الوطنية للصفوف الثامن والتاسع والعاشر في الأردن. وقد تّم استخدام المنهج الوصفي التحليلي إذ تّم تحليل الكتب المتضمنة لمفاهيم الأمن وبلغ عددهم (34) مفهوماً، ُوزّعَت على أربعة مجالات هي: الأمن الفكري، والأمن السياسي، والأمن الاجتماعي، والأمن الاقتصادي وقد توصّلت الدراسة إلى أنّ كتاب التربية الوطنية للصف العاشر أكثر شمولا للمفاهيم الأمنية من كتابي الصف الثامن والتاسع.

هدفت دراسة الفريدي(2016) إلى التعرّف إلى أبعاد الأمن الفكريّ التي يجب تحقيقها لدى طلبة المرحلة الثانوية ومتطّلبات تحقيق تلك الأبعاد لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين و المشرفين التربويين.استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وُوزِّعَت الاستبانة على عينة تكّونت من (177) معلما و(31) مشرفا بمدينة بريدة. وتوصلّت الدراسة إلى ضرورة التأكيد على أنّ الشريعة الإسلامية شاملة لكل أنظمة الحياة.كما توصلّت إلى ضرورة التأكيد على المحافظة على تراث الأمة وثقافتها، ومناقشة المخاطر المحيطة بهوّية المجتمع والعمل على تدريب المعلّمين على ثقافة الحوار، وتعزيز الأمن الفكرّيز، ونبذ العنف الفكريّ مع الآخرين.

هدفت دراسة مبارك(2016) إلى تعّرف مستوى الأمن الفكريّ لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي، وأثر متغيرات (الجنس، وطبيعة العمل، وسنوات الخدمة) في ذلك، وتكوَّنت عينة الدراسة من (372) عضو هيئة تدريس وإداري. وتّم تطوير أداة تكّونت من محورين الأول لقياس مستوى الأمن الفكريّ لدى العاملين في جامعة آل البيت، وتكوَّن من (48) فقرة، والمحور الثاني لقياس التطوير التنظيمي وتكوَّن من (56) فقرة، وتّم التحقق من صدق الأداة وثباتها. وأظهرت نتائج الدِّراسة أن مستوى الأمن الفكريّ لدى العاملين في جامعة آل البيت جاء بدرجة مرتفعة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً (السياسي، التربوي، الديني، الاقتصادي، الاجتماعي، المفهوم) وجميعها جاءت بدرجة مرتفعة.

أجرى العزام(2017) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور الأندية الطلابية في تعزيز الأمن الفكريّ وفق تصور التربية الإسلامية من وجهة نظر الطلبة في كلية التربية في جامعة اليرموك من خلال الإجابة عن سؤال الدراسة ما دور الأندية الطلابية في تعزيز الأمن الفكريّ وفق تصور التربية الإسلامية من وجهة نظر الطلبة؟. وتكونت عينة الدراسة من (60) طالب وطالبة. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور الأندية في تحقيق الأمن الفكريّ كان متوسطا.

الدراسات السابقة ذات الصلة بالأمن الوظيفّي:

أجرى ترومانز وداوس وليمريك وبرانوك (Tromans& Daws& Limeric& Brannock, 2001) دراسةً هدفت إلى الكشف عن مشاعر وآراء المعلمين في منطقة (كوينزلاند) في أستراليا حول التعيين المؤقت في وظيفة التدريس وقد أظهرت الدراسة أن الرغبة لدى المعلمين تتّجه نحو التعيين الدائم في وظيفة التربية والتعليم وأنّ السبب الرئيس في ذلك يعود إلى ارتفاع مستوى الشعور بالأمن لدى المعلمين المعينيين بصورة دائمة، كما أنّ انخفاض درجة شعور المعلمين المعينيين بصورة مؤقتة يعود إلى صعوبة التكّيف مع بيئة العمل التي لا تتوافر فيها صفة الثبات وقد اعتمدت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات للوصول إلى النتائج السابقة.

وهدفت دراسة إبراهيم(2003) إلى تعرف العلاقة بين الإحساس بالأمن و مستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الفلسطينية بمحافظات الضفة الغربية، وأجريت الدراسة على عينة من المدراء تكّونت من (238) مدير ومديرة واستُخِدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتّم استخدام مقياسي ماسلو وعبد الفتاح للإحساس بالأمن ومستوى الطموح وتمثّلت نتائج الدراسة بحصول الإحساس بالأمن على تقدير منخفض. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الإحساس بالأمن تعزى لمتغير الجنس بينما توجد فروق دالة إحصائيا في الإحساس بالأمن تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الماجستير والدكتوراه.

وهدفت دراسة ثوماس (Thomas, 2004) إلى تحديد العوامل المثيرة لدافعية المعلمين نحو العمل من وجهة نظر مديري المدارس و المعلمين وتم اختيار (5) مدارس وكانت استجابة مديري و معلمي (4) مدارس متطابقة و اختلفت استجابة مدرسة واحدة وكان من أهم الأمور المثير للدافعية من وجهة نظر المديرين والمعلمين الشعور بالأمن و الاتصال المناسب وتقدير الأعمال

التي يقوم بها المعلمون.

وأجرى الخرب(2006) دراسةً هدفت إلى بيان تأثير الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفّي. وأُجرِيت الدراسة على عينة عدد أفرادها (339) عاملا في ديوان وزارة التربية والتعليم في مدينة الرياض.واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي للوصول إلى عدة نتائج من أهمها أنّ للصراعات الشخصية آثاراً سلبية على الأمن الوظيفّي . وتتمحور هذه الآثار في زيادة الضغوط النفسية لدى العاملين، وتغليب المصلحة الشخصية، وإعاقة تحقيق أهداف المؤسسة وانخفاض الروح المعنوية.

وهدفت دراسة عركوك(2006) إلى بيان أثر الراتب في تحقيق الأمن الوظيفّي للمعلم، وبيان علاقة الأمن الوظيفّي بأداء المعلم، واقتصرت الدراسة على مدارس قطاع الجنوب من مدارس التعليم العام الحكومية بالعاصمة المقّدسة. واستُخِدم المنهج الوصفي التحليلي. واعتمدت الاستبانة للوصول إلى نتائج عدة ُنجمِلها فيما يأتي: درجة شعور العاملين بالأمن الوظيفّي متوسطة في حال ارتبطت بالراتب، للأمن الوظيفّي أثر واضح وبدرجة عالية في أداء المعلمين، تساعد علاقة المديرين بالمعلمين في شعور المعلمين بالأمن الوظيفّي بدرجة متوسطة.

وأجرى الصرايرة(2009) دراسةً هدفت إلى تعّرف درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الرسمية وبيان علاقته بأدائهم الوظيفّي من وجهة نظر رؤساء الأقسام وتكّون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية و البالغ عددهم(314) شملت (85) رئيس قسم واستُخِدمت الاستيانة للوصول إلى نتيجه مفادها أن درجة الإحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة. كما بّينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإحساس بالأمن والأداء الوظيفّي.

أجرت عبد الحق(2009) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة إحساس أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء باحتياجات الأمن الوظيفّي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغيرات الجنس والتخصص والجنسية. وأجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكّونة من (122) عضو هيئة تدريس تّم اختيارهم من جميع كليات الجامعة. واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في درجة الإحساس بالأمن الوظيفّي تعزى لمتغيرات الدراسة.

وهدفت دراسة مانهونغ ولسلي (Manhong& Leslie, 2009) إلى البحث عن العلاقة بين الحياة العملية والرضا الوظيفّي لأساتذة الجامعات وطُبِّقَت الاستبانة على (1770) معلماً من مختلف المستويات والمجالات الأكاديمية في الجامعات الصينية وتوصّلت الدراسة إلى أن رضا أساتذة الجامعات الصينية تشمل أبعادا عدة منها: التدريب والتطوير، الخدمات، الراتب، المناخ التنظيمي.

وأجرت نصر(2012) دراسةً هدفت إلى تعّرف مستوى الأمن الوظيفّي والمهني والعلاقة بين إستراتيجيات مواجهة مشكلات العمل والأمن الوظيفّي لدى أفراد العينة المختارة والتي بلغت (404) مديرا ومديرة تّم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مديريات التعليم في محافظة السويداء ووصلت الدراسة إلى أّنه يمكن التنبؤ بإستراتيجية إدارة الموارد البشرية وإستراتيجية تمكين العاملين من خلال معرفة درجة الأمن الوظيفّي ، وأّنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تبعا لمتغيرات الجنس، والعمر الوظيفي

هدفت دراسة أكبان (Akpan, 2013) إلى معرفة مدى تأثير الأمن الوظيفّي و الإشباع الوظيفّي لأساتذة الجامعات في ولاية (Cross River) بنيجيريا على الالتزام التنظيمي. ووزعت استبانة على أفراد عينة الدراسة المكونة من (290) أستاذا موزعين على جامعتين. و توصلت

الدراسة إلى أن الأمن الوظيفّي و الإشباع الوظيفّي يؤثران بشكل كبير على الالتزام التنظيمي لمدرسي الجامعات.

وهدفت دراسة عذاري واسماعيل(2013) التعرّف إلى أهّمية الاستقرار الوظيفّي وبيان أثره على الأداء التنظيمي للوحدات المالية و ُبنِيت الدراسة على فرضية مفادها "يتحدد مستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية بمستوى الاستقرار الوظيفّي للعاملين في تلك الوحدات". وتّم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي وصولاً لنتائج مهمة تتمثل في أن الاستقرار الوظيفّي يرتبط بعلاقة إيجابية بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات.

وهدفت دراسة نيجام وجين(Nigam& Jain,2013) إلى معرفة مستوى رضا المعلمين عبر الفئات العمرية المختلفة وتحديد العوامل التي تُسهِم في الرضا الوظيفّي وتّمت الدراسة في جامعة دلهي .واستخدم مقياس موحد للرضا كأداة بحثية طُبقَت على (163) عضو هيئة تدريس في (18) كلية مختلفة وتوصّلت الدراسة إلى أّن معظم أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة راضون عن عملهم.

وأجرى معصوم (Masoum, 2015) دراسةً هدفت إلى تحديد العوامل التي تسهم في تعزيز أو تقليل رضا الأكاديميين في الجامعات الخاصّة في بنغلادش وقد تّم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي وطُبِقَت الاستبانة على(346) فرد من عشر جامعات خاصّة وتوصّلت الدراسة إلى نتائج منها أّن الأمن الوظيفّي يُعَدُّ واحداً من العوامل المهمة التي تُسهِم في الأمن الوظيفّي بالإضافة إلى فرص التدريب و تماسك الفريق.

وأجرى جيس(Gius,2016) دراسة هدفت إلى بيان الرضا الوظيفّي لدى المدرسين في مدارس الميثاق في الولايات المتحدة الأميركية و أجريت الدراسة على عينة كبيرة من المعلمين و أشارت الدراسة إلى أن المعلمين في المدارس المستقلة أكثر قلقاً حول أمنهم الوظيفّي من

المعلمين في المدارس العادية.

وهدفت دراسة مسويا(Msuya, 2016) إلى تّعرف دور العوامل الاجتماعية والصحية والديموغرافية في تحديد الرضا الوظيفّي لدى معلمي المدارس الثانوية في تنزانيا. واستخدمت الدراسة المقابلة والاستبانة لجمع البيانات وخلُصَت الدراسة إلى أنّ العوامل الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية تمثل قوة في تصميم نموذج للرضا الوظيفّي في مدارس تنزانيا. وأظهرت النتائج فروقاً في الرضا عن العمل لصالح المعلمات.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من خلال الاطّلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالّية تّبين أنّ هناك تنّوعا في طريقة تناول متغيرات الدراسة، وقد اختلفت هذه الدراسة من حيث: الهدف، طريقة التطبيق، العينة المختارة، والنتائج ويمكن بيان وجوه الاختلاف فيما يأتي:

تنّوعت الدراسات السابقة في عرضها للأمن الفكرّي، تناولت بعض الدراسات الأمن الفكرّي دون ربطه مع متغيرات أخرى كما في دراسة نور(2007)، ودراسة أبوعراد(2009)، ودراسة البقمي(2009). وتناولت دراسة السردي(2009) تحليلاً لمضامين خطابات الملك عبد الله الثاني فيما يتعلق بالإرهاب وتعزيز الأمن الفكرّي.

أما عن الأمن الوظيفّي فمعظم الدراسات التي تّم الاطّلاع عليها تناولت الأمن الوظيفّي مع متغيرات أخرى مثل: دراسة الصرايرة(2009)، ودراسة نصر(2012).

تباينت العينات في الدراسات سابقة الذكر فمنها ما تناول الطلبة، ومنها ما تناول المعلمين: و منها ما تناول الإداريين، وتناولت العينات بيئات مختلفة مثل الأردن، السعودية، بنغلادش، سوريا، غزة. أّما الدراسة الحالية تناولت عينةً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية

الخاصّة في العاصمة عمّان.

استخدمت الدراسات السابقة في معظمها الاستبانة أداة لجمع البيانات المطلوبة. في الدراسة الحالية تم استخدام أداتين: أداة تتعلّق بالأمن الفكريّ وأخرى تتعلّق بالأمن الوظيفيّ. على أن يتّم تطوير الاستبانتين بالرجوع إلى دراسات سابقة ذات علاقة بموضوع الدراسة الحالية.

وتُعدّ الدراسة الحالية من أوائل الدراسات_حسب حدود علم الباحثة_ والتي تتناول موضوع درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفيّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمّان. علما أنه تّمت الاستفادة من الأدب النظري والدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة واختيار العينة وتطوير أداتي الدراسة.

الفصل الثّالث

الطّريقة والإجراءت

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضّمَن هذا الفصل عرضًا لمنهج الّدراسة الُمستَخَدم، ومجتمعها وعّينتها وأداتيها، وصدقِ الأداتين وثباتهما، بالإضافة إلى المعالجة الإحصائّية للبيانات ومتغيّرات الدراسة، وخُلاصة الإجراءات المستخدمة و وذلك على الّنحو الآتي:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثةُ في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لمعرفةِ درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان بوصفه المنهجَ المناسب لهذا النوع من الدراسات وتّم استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات بعد التحقّق من صدقها وثباتها.

مجتمع الدراسة

تكّونمجتمعُ الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس مّمن هم برتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان، والبالغ عددهم(1812) عضو هيئة تدريس ُموزَّعين على الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عّمان من خلال الرجوع لإحصائية وزارة التعليم العالي للفصل الدراسي الثاني للعام(2017/2016) كما هو مبّين في الملحق(1) ويوضّح الجدولُ (1) توزيَع أفراد مجتمع الدراسة في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان.

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمان

الجامعة	الجنس		الرتبة الأكاديمية			المجموع
	ذكور	إناث	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	
عّمان العربية	75	14	31	25	33	89
الشرق الأوسط	128	19	37	33	77	147
عّمان الأهلية	158	54	23	54	135	212
العلوم التطبيقية	197	57	31	64	159	254
فيلادلفيا	173	41	31	49	134	214
الإسراء	181	42	26	44	153	223
البترا الأهلية	157	70	27	45	155	227
الزيتونة الأردنيّة	195	60	23	53	179	255
الأميرة سمية للتكنولوجيا	85	13	16	31	51	98
الأكاديمية الأردنيّة للموسيقى	14	1	3	4	8	15
كلية العلوم التربوية والآداب_الأنروا	22	10	0	12	20	32
كلية الأردن الجامعية التطبيقية للتعليم الفندقي و السياحي	4	2	1	0	5	6
الجامعة العربية المفتوحة	28	12	4	9	27	40
المجموع						**1812**

عيّنةُ الدراسة:

تّم اختيارُ عّينةٍ عنقوديةٍ باختيار مجموعة من الجامعات من جميع الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان شملت جامعة الشرق الأوسط وجامعة الإسراء وجامعة البترا وجامعة الزيتونة وقد بلغ عددُ أعضاءِ هيئةِ التدريس فيها برتبة أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد(852) كما في الجدول(2). ومن ثّم اختيرت عينةٌ طبقية عشوائية نسبية بحيث يتناسب عدد أفراد العينة مع افراد المجتمع بلغ عدد أفرادها(262) عضو هيئة تدريس. وتّم ذلك اعتماداً على جدول تحديد حجمِ العّينة من حجم المجتمع الذي أعدّه كرجسي ومورجن (Krejcie& Morgan, 1970) . ويوضّح الجدول(3) توزّع عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة.

الجدول (2)

توزّع أفراد مجتمع الّدراسة حسب الجامعات في العاصمة عمان

الجامعة	الجنس		الرتبة الأكاديمية			المجموع
	ذكور	إناث	أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	
الشرق الأوسط	128	19	37	33	77	147
الإسراء	181	42	26	44	153	223
البترا الخاصة	157	70	27	45	155	227
الزيتونة الأردنيّة	195	60	23	53	179	255
المجموع						**852**

الجدول (3)

توزّع عيّنة الدراسة حسب الجنس والكلية والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة

المتغير	المستوى	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	186	**262**
	أنثى	76	
الكلية	علمية	104	
	إنسانية	158	
الرتبة الاكاديمية	أستاذ	54	
	أستاذ مشارك	122	
	أستاذ مساعد	86	
عدد سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	74	
	5 - أقل من 10 سنوات	94	
	10سنوات فأكثر	94	

أداتا الدراسة:

من أجل تحقيقِ أهدافِ الدراسة، قامت الباحثةُ بتطويرِ استبانتين الأولى لقياس درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمّان بعد الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة مثل: دراسة شلدان (2013)، ودراسة المشهراوي (2014). والأداة الثانية لقياس درجة توافر الأمن الوظيفّي وذلك بالرجوع إلى دراسة الفاضل (2011)، ودراسة عذاري واسماعيل(2013). وقد تكّونت استبانةُ الأمن الفكريّ بصيغتها الأولّية من (29) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات. بلَغ عدد فقرات المجال الأول "التفاعل مع الطلبة" (11) فقرة، وعدد فقرات المجال الثاني "الأنشطة"(6) فقرات وعدد فقرات المجال الثالث" أعضاء هيئة التدريس" (12) فقرة. وتكّونت استبانة الأمن الوظيفّي في صورتها الأولية من(23) فقرة. ويبّين الملحق(2) الاستبانتين، الأمن الفكريّ والأمن الوظيفّي بصيغتهما الأولية.

وقد أُعطي لكلّ فقرة من فقرات الاستبانتين وزنٌ متدّرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي وكانت أبدال الإجابة هي: أوافق بشّدة، أوافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشّدة. وقد

أعطي البديل (أوافق بشّدة) خمس درجات، والبديل (أوافق) أربع درجات، والبديل (أوافق إلى حد ما) ثلاث درجات، والبديل (لا أوافق) درجتين، والبديل (لا أوافق بشّدة.) درجة واحدة.

صدق أداتي الدراسة:

تّم التأكّد من صدقِ الأداتين بإيجاد الصدق الظاهريّ، إذ قامت الباحثةُ بعرضِ فقرات الاستبانةِ على مجموعة من المحكّمين، عددهم(11) محكّماً من المختصّين وذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط والجامعة الأردنّية وجامعة الزيتونة وجامعة البلقاء التطبيقية كما هو مبّين في الملحق(3)، وتّم اعتماد الفقرات التي حصلت على موافقة (80%) من المحكّمين فأكثر، وتّم إجراُء التعديلاتِ اللازمة التي اقترحها المحكّمون على الفقرات إذ تّم حذف(7) فقرات من استبانة الأمن الفكريّ بناءً على رأي المحكّمين وبذلك أصبح عدد الفقرات(26) فقرة ُموزّعة على مجالين . كما تّم التعديل على صياغة عدد من الفقرات في استبانة الأمن الوظيفّي وأصبح عدد الفقرات (22) فقرة ويبّين الملحق(4) الاستبانتين بصيغتهما النهائية.

ثبات أداتي الدراسة:

للتحقّق من ثباتِ الأداة، قامت الباحثةُ بحساب معاملات الثبات لهذه الاستبانة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)، إذ تّم تطبيقُ الاستبانتين على عّينةٍ استطلاعّية مكّونة من(20) عضو هيئة تدريس من خارج العّينة، وإعادة تطبيقها عليهم بعد مضّي أسبوعين، وبعد ذلك تّم حساب معامل ارتباط بيرسون(Pearson) بين نتائج التطبيقين. كما تّم استخداُم طريقةِ الاتساق الداخلّي كرونباخ ألفا (Cronbach_Alpha) لإيجاد معاملِ الاتساق الداخلّي للأداتين، إذ

تّم احتسابُ معامل الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach_Alpha) و الجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

معامل ثبات الاستبانة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفيّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان

الرقم	المجال	معامل ارتباط بيرسون	معامل كرونباخ الفا
1	تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس.	0.79	0.89
2	تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة.	0.79	0.87
	الدرجة الكلية للأمن الفكريّ	0.79	
	الأمن الوظيفيّ.	0.78	0.82

يُلاحظ أنّ معامل ثبات الاستبانة درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفيّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمّان باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وكرونباخ ألفا، تُعد مقبولة لأغراض الدراسة الحالية، وهي قيمة مرتفعة في ضوء ما توصلّت إليه الدراسات السابقة.

متغّيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- الجنس (ذكر، أنثى).
- الكلية (علمية، انسانية).
- الرتبة الاكاديمية (أستاذ، استاذ مشارك، أستاذ مساعد)
- عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10سنوات فأكثر)
- الأمن الفكريّ.

- الأمن الوظيفّي.

إجراءات الدراسة:

تّم تنفيذُ الدراسةِ وفقَ الإجراءات الآتية:

_ تحديدُ أفرادِ مجتمـ ـع الدراسـة والـذي يتكّون مـن أعضـاءِ هيئـةِ التـدريس فـي الجامعـات الأردنّيـة الخاصّة في العاصمة عمان واختيار عّينة الدراسة اعتمادا على الإحصاءات الرسمية من وزارة التعليم العالي كما هو مبين في الملحق(1)

_ إعداُد أداتي الدراسة والتأكّد من صدقهما وثباتهما.

_ الحصولُ علـ ـى كتابِ تسهيلِ الَمهّمة من جامعة الشرق الأوسط ُموّجه إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمـّي كما هو مبين في الملحق(5)

_ الحصول على كتاب تسهيل الَمهّمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمـّي ُمَوّجه إلى جامعة الزيتونة والبترا والإسراء كما هو مبين في الملحق(6)

_ توزيـع أداتـي الدراسـة علـى العّينـة المحـددة . إذ تـم توزيـع(350) اسـتبانة حصـلت الباحثـة على(280) وتم استبعاد (18) استبانة لنقص فيها وأصبح العدد(262) استبانة.

_ رصد النتائج وتحليلها وعرضها ومناقشتها.

_ عرضُ النتائج في الفصل الرابع ومناقشتها في الفصل الخامس.

_ تقديم المقترحات والتوصـ ـيات بناًء على ما تّم التوصّل إليه من نتائج وكتابة الّرسالة بشكلها النهائّي.

معيار الحكم:

لتحديد درجتي التعزيز والتوافر تم تطبيق المعادلة الآتية:

$$\frac{\text{القيمة البديلة – القيمة الدنيا للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

$$\text{المدى } 1.33 = \frac{4}{3} = \frac{5-1}{3}$$

وبذلك تكون الدرجة المنخفضة من (1-2.33)

وتكون الدرجة المتوسطة من (2.34 – 3.67)

والدرجة المرتفعة من (3.68-5)

المعالجة الإحصائية:

استخدمت الباحثةُ المعالجاتَ الإحصائيةَ الآتية:

1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تّم حساب المتوسّطات الحسابّية، والانحرافات المعيارّية والُرتَب.

2- للإجابة عن السؤال الثالث تّم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين درجات مجالات الأمن الفكريّ ودرجة الأمن الوظيفيّ.

3- للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس تّم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلّتين بالنسبة لمتغّيري الجنس والكلّية، وتحليل التباين الأحادي(One- Way ANOVA) لمتغّيري الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

4- تّم استخدام ُمعامل كرونباخ ألفا لإيجاد معاملِ الاتساق الداخلّي، ومعامل ارتباط بيرسون لإيجاد معامل الثبات.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تَضمّن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي مثّلت استجاباتِ أفرادِ الدراسة على فقرات الأداتين، وذلك بعد تطبيق إجراءات الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائيّة التي جُمِعت، وفيما يأتي عرضٌ لنتائج الدراسة، وعلى النّحو الاتي:

أولاً: النتائجُ المتعلّقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصّه: ما درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تّم حساب المتوسطات الحسابيةِ والانحرافات المعيارية والُرتب لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، ولكلّ مجال من مجالات أداة الدراسة، ويوضّح الجدول (5) ذلك.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والُرتب لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازليا.

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التعزيز	الرتبة
1	تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس	3.83	0.43	مرتفعة	1
2	تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة	3.82	0.42	مرتفعة	2
الدرجة الكلية		**3.82**	**0.33**	**مرتفعة**	

ُيلاَحظ من الجدول(5) أنّ درجةَ تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسطُ الحسابيُّ الكلّي (3.82) وبانحراف معياري(0.33)، وجاءت مجالات الأداة جميعها في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.82 -3.83)، وجاء ترتيب المجالات من حيث المتوسط الحسابي على النحو الآتي: تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس، تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الاتي:

1. مجال تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس.

تّم إيجاُد المتوّسطاتِ الحسابيةِ والانحرافاتِ المعيارّية والُرتَب لدرجة تعزيز القادةِ الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والّرتب لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس ُمرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التعزيز	الرتبة
7	يعمل على بناء علاقات إيجابية داخل أقسام الكلية.	3.96	0.90	مرتفعة	1
8	يحاول الكشف عن المشكلات للعمل على حلها.	3.91	0.81	مرتفعة	2
5	ينشر ثقافة الاختلاف (الرأي والرأي الآخر).	3.90	0.80	مرتفعة	3
9	يوجه أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الفعاليات الإعلامية الجامعية.	3.90	0.86	مرتفعة	3

6	يشجع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث المعززة لمفاهيم الأمن الفكريّ	3.85	0.81	مرتفعة	5
2	يحث أعضاء هيئة التدريس على ربط المحتوى التعليمي بواقع المجتمع الفكريّ	3.78	0.79	مرتفعة	6
1	يسمح لأعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن أفكارهم واتجاهاتهم بحرية.	3.77	0.79	مرتفعة	7
3	يرصد مظاهر الانحراف الفكريّ لدى أعضاء هيئة التدريس.	3.77	0.79	مرتفعة	7
4	يوجه أعضاء هيئة التدريس لتوظيف التقنيات الحديثة في اكتساب مفاهيم الأمن الفكريّ.	3.76	0.94	مرتفعة	9
10	يوجه أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في فعاليات المؤسسات المدنية في مجال تعزيز الأمن الفكريّ.	3.74	0.87	مرتفعة	10
الدرجة الكلية		**3.83**	**0.43**	**مرتفعة**	

يُظهِر الجدول(6) أنّ درجة تعزيزِ القادةِ الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظرِ أعضاء هيئة التدريس لمجال تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.83) والانحراف المعياريّ (0.43). وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.74- 3.96)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (7) ونصّها: "يعمل على بناء علاقات إيجابية داخل أقسام الكلية " بمتوسط حسابي (3.96) وانحرافٍ معياري (0.90) وبدرجة تعزيز مرتفعة.

وجاءت في الُرتبة الثانية الفقرة (8) ونصّها: "يحاول الكشف عن المشكلات للعمل على حلّها " بمتوسط حسابي (3.91) وانحرافٍ معياري (0.81) وبدرجة تعزيز مرتفعة.

وجاءت في الُرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (4) ونصّها:"يوجّه أعضاء هيئة التدريس لتوظيف التقّنيات الحديثة في اكتساب مفاهيم الأمن الفكريّ. " بمتوسطٍ حسابّي (3.76) وانحرافٍ معياريّ (0.94) وبدرجة تعزيزٍ مرتفعة.

جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (10) ونصّها:"يوجه أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في فعاليات المؤسسات المدنية في مجال تعزيز الأمن الفكريّ " بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.87) وبدرجة تعزيز مرتفعة.

2. مجال تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة.

تّم حساب المتوّسطاتِ الحسابيةِ والانحرافاتِ المعيارّية والُرتَب لدرجة تعزيز القادةِ الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة، والجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والُرتب لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيـّة الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التعزيز	الرتبة
12	يشجع الطلبة على المشاركة في: (الندوات والمحاضرات التوعوية والتثقيفية للطلبة).	3.98	0.90	مرتفعة	1
23	يوجه أنشطة بما يتوافق مع رغبات واتجاهات الطلبة.	3.97	0.78	مرتفعة	2
21	يخطط للأنشطة الجامعية الطلابية.	3.96	0.98	مرتفعة	3
11	يسهم في حل مشكلاتالطلبة.	3.95	0.88	مرتفعة	4

15	يعرّف الطلبة على طرق التعامل مع قضايا مجتمعهم.	3.91	0.86	مرتفعة	5
20	يحث الطلبة على ضرورة التمسك بأسس المجتمع (الدينية والثقافية).	3.89	0.79	مرتفعة	6
17	يرصد مظاهر الانحراف الفكريّ لدى الطلبة.	3.88	0.80	مرتفعة	7
26	يحث الطلبة على المشاركة في المحافل الوطنية التي من شأنها تعزيز الانتماء.	3.88	0.87	مرتفعة	7
25	يهيئ النشاط الطلابي لتكون الجامعة بيئة جاذبة.	3.87	0.82	مرتفعة	9
16	يسعى إلى عقد المجالس الطلابية الداعمة لثقافة الحوار العلمي الفكريّ.	3.84	0.91	مرتفعة	10
18	يعزز الشعور بالحفاظ على مقدرات الوطن.	3.80	0.94	مرتفعة	11
22	ينظم محاضرات لتعزيز الوعي بالأمن الفكريّ.	3.80	0.97	مرتفعة	11
19	يوفر كتب ومصادر ذات علاقة بالأمن الفكريّ.	3.69	0.94	مرتفعة	13
24	يفعّل المجلات والصحف الصادرة عن الكلية في نشر مواضيع خاصة بالأمن الفكريّ.	3.64	0.96	متوسطة	14
14	يتواصل مع الطلبة ذوي الدخل المحدود للتخفيف من أعبائهم المادية.	3.62	0.95	متوسطة	15
13	يتابع سلوكات الطلبة من خلال وسائل التواصل الحديثة.	3.48	1.09	متوسطة	16
المجال ككل		**3.82**	**0.42**	**مرتفعة**	

يتبيّن من الجدول(7) أنّ درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لمجال تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابّي(3.82) والانحراف المعياري (0.42)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.48 – 3.98).

وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (12) ونصّها:"يشّجع الطلبة على المشاركة في: (الندوات والمحاضرات التوعوية والتثقيفية للطلبة)" بمتوسط حسابي(3.98) وانحراف معياري(0.90) وبدرجة تعزيز مرتفعة.

وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (23) ونصّها:"يوجّه أنشطة بما يتوافق مع رغبات واتجاهات الطلبة. " بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري(0.78) وبدرجة تعزيز مرتفعة.

جاءت في الُرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة(14) ونصّها: "يتواصل مع الطلبة ذوي الدخل المحدود للتخفيف من أعبائهم المادية" بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.95) وبدرجة تعزيز متوسطة.

جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة(13) ونصّها:"يتابع سلوكات الطلبة من خلال وسائل التواصل الحديثة " بمتوسط حسابي (3.48) وانحراف معياري(1.09) وبدرجة تعزيز متوسطة.

ثانيا: النتائجُ المتعلّقة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي نصّه: ما درجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تّم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والُرتب لدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات درجة توافر الأمن الوظيفيّ لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الرتبة
22	أشعر بالانتماء إلى جامعتي.	4.05	0.81	مرتفعة	1
21	أشعر أني موضع احترام من قبل رؤسائي.	4.02	0.94	مرتفعة	2
1	توفر لي الجامعة إمكانية تلبية الحاجات المهنية.	3.99	0.80	مرتفعة	3
20	تشجعني الجامعة على المشاركة بالمؤتمرات والندوات المتخصصة.	3.97	0.84	مرتفعة	4
2	أتمتع بالثقة اللازمة لإنجاز العمل المنوط بي.	3.96	0.80	مرتفعة	5
8	تساعدني الجامعة في تطوير الجانب الأكاديمي.	3.96	0.81	مرتفعة	5
7	أحقق طموحي عبر إنجاز العمل.	3.87	0.90	مرتفعة	7
3	يحقق لي العمل في الجامعة مستوى اجتماعياً مرضياً.	3.85	0.83	مرتفعة	8
4	عبّر عن أفكاري الأكاديمية بحرية.	3.83	0.90	مرتفعة	9
13	أجد إجراءات استلام الراتب مرنة.	3.77	0.84	مرتفعة	10
5	تعتمد الجامعة نظاماً للحوافز المعنوية	3.76	0.92	مرتفعة	11
10	أشعر بالطمأنينة حيال توفر دخل شهري ثابت.	3.76	0.96	مرتفعة	11
11	يحقق لي الراتب الشهري مستوى معيشياً جيداً.	3.74	0.95	مرتفعة	13
16	أجد أن التعليمات الصادرة واضحة.	3.72	0.89	مرتفعة	14
9	توفر لي الجامعة تأميناً صحياً شاملاً.	3.65	1.01	متوسطة	15
19	أرى أن الأسس المعتمدة في التقييم	3.64	0.82	متوسطة	16

	موضوعية.				
6	تعتمد الجامعة نظاماً للحوافز المادية.	3.58	1.06	متوسطة	17
12	أجد أن الراتب يتناسب مع الجهد المبذول.	3.55	0.95	متوسطة	18
17	أتلقى بدلاً مناسباً عن العمل الإضافي.	3.47	1.01	متوسطة	19
18	تستخدم الجامعة أسلوب الرقابة المباشرة.	3.45	1.03	متوسطة	20
14	أرى أن الزيادة السنوية مناسبة.	3.44	1.05	متوسطة	21
15	أرى أن مكافأة نهاية الخدمة مناسبة.	3.39	1.32	متوسطة	22
الدرجة الكلية		**3.74**	**0.43**	**مرتفعة**	

يتبّين من الجدول(8) أنّ درجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي(3.74) والانحراف المعياري (0.43)، وجاءت الفقرات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.39-4.05).

وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة(22) ونصّها:"أشعر بالانتماء إلى جامعتي" بمتوسطٍ حسابي(4.05) وانحرافً معياريّ(0.81) ودرجةِ توافرٍ مرتفعة.

وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (21) ونصّها: "أشعر أني موضع احترام من قبل رؤسائي " بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياريّ (0.94) ودرجة توافر مرتفعة.

جاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة(14) ونصّها:"أرى أن الزيادة السنوية مناسبة " بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري(1.05) ودرجة توافر متوسطة.

جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة(15) ونصّها: "أرى أن مكافأة نهاية الخدمة مناسبة " بمتوسطٍ حسابّي(3.39) وانحرافٍ معياري(1.32) ودرجة توافر متوسطة.

ثالثا: النتائج المتعلّقة بالإجابة عن السؤال الثالث الذي نصّه: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ ودرجة توافر الأمن الوظيفيّ لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة بالعاصمة عمّان؟

للإجابة عن هذا السّؤال تّم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين الّدرجة الكلّية لاستبانة الأمن الفكريّ وأبعادها، والدرجة الكلية لاستبانة الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة بالعاصمة عمان، والجدول(9) يوضح ذلك.

جدول (9)

معاملات الارتباط بين درجة تعزيز الأمن الفكريّ ودرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

المجال		درجة الأمن الوظيفيّ
تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس	معامل الارتباط	**0.41
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	262
تفاعل القائد مع الطلبة	معامل الارتباط	**0.43
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	262
الأمن الفكريّ	معامل الارتباط	**0.92
	الدلالة الإحصائية	0.00
	العدد	262

** **الفرق دال إحصائياً عند مستوى** ($\alpha \leq 0.01$)

ُيظهِر الجدول(9) وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية عند($\alpha \leq 0.01$) بين درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ ودرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان بمقدار **(0.92).**

رابعا: النتائج المتعلّقة بالإجابة عن السؤال الرابع الذي نصّه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة استجابة أفراد العينة لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ تعزى لمتغّيرات الجنس، والكلّية، والرُتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟

تّمت الإجابة عن هذا السّؤال وفقاً لمتغّيراته وعلى الّنحو الآتي:

أ -متغيّر الجنس:

تّم حسابُ المتوسّطات الحسابّية والانحرافات المعيارية لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمان تعزى لمتغّير جنس عضو هيئة التدريس ، كما تّم إجراءالاختبار التّائي(t-test) للعّينات المستقلة، ويوضّح الجدول(10) ذلك.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريةلدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واختبار (t-test)، تعزى لمتغير الجنس.

الرقم	المجال	مستوى المتغير	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس	ذكور	186	3.80	0.46	-2.03	*0.04
		إناث	76	3.90	0.31		
2	تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة	ذكور	186	3.80	0.45	-1.21	0.22
		إناث	76	3.87	0.35		
الدرجة الكلية		ذكور	186	3.77	0.37	-2.56	*0.01
		إناث	76	3.87	0.23		

*دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$)

أظهرت النتائج في الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

(α≤0.05) لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ تعزى لمتغير الجنس في الدرجة الكلية إذ بلغت القيمة التائية (2.56-) وبمستوى(α≤0.01) ولصالح الإناث، وكانت القيم التائية ذات دلالة إحصائية ولصالح الإناث) لمجال تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس إذ بلغت القيمة - (2.03) .

ب_ متغير الكلية:

تّم حسابُ المتوسطات الحسابية، والانحرافاتِ المعيارية لدرجةِ تعزيزِ القادةِ الأكاديميين للأمن الفكريّ، تعزى لمتغير الكلية، كما تم إجراء اختبار (t-test) للعينات المستقلة، ويوضح الجدول(11) ذلك.

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واختبار (t-test)، تعزى لمتغير الكلية.

الرقم	المجال	مستويات المتغير	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس	كلية علمية	104	3.75	0.47	-2.39	*0.01
		كلية إنسانية	158	3.88	0.58		
2	تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة	كلية علمية	104	3.77	0.51	-1.25	0.21
		كلية إنسانية	158	3.85	0.36		
الدرجة الكليّة		كلية علمية	104	3.73	0.41	-2.41	*0.01
		كلية إنسانية	158	3.84	0.26		

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α≤0.05).

يتبّين من الجدول(11) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α≤0.05) لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ تعزى لمتغير الكلية في الدرجة الكلية إذ بلغت القيمة التائية(2.41-) وبمستوى (α≤0.01) ولصالح الكليات الإنسانية، كما كانت القيمة التائية ذات دلالة

إحصائية ولصالح الكليات الإنسانية لمجال تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس إذ بلغت القيمة (2.39-) .

ج_ متغير الرتبة الاكاديمية:

تّم حسابُ المتوسطات الحسابية، والانحرافاتِ المعيارية لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويوضّح الجدول (12) ذلك.

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ فيالجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية.

المجال	الرتبة الاكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس	أستاذ	54	3.85	0.36
	أستاذ مشارك	122	3.84	0.38
	أستاذ مساعد	86	3.80	0.52
	المجموع	262	3.83	0.43
تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة	أستاذ	54	3.83	0.32
	أستاذ مشارك	122	3.83	0.39
	أستاذ مساعد	86	3.80	0.52
	المجموع	262	3.82	0.43
الدرجة الكلية	أستاذ	54	3.81	0.22
	أستاذ مشارك	122	3.82	0.35
	أستاذ مساعد	86	3.75	0.37
	المجموع	262	3.80	0.33

يُلاحظ من الجدول(12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصل أصحاب الفئة (أستاذ مشارك) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.82) وبالرتبة الأولى،

وجاء أصحاب فئة (أستاذ) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وبالرتبة الأخيرة جاء أصحاب فئة (أستاذ مساعد) بمتوسط حسابي (3.75)، وتّم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي للتعّرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية حول درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية، ويوضح الجدول (13) نتائج ذلك الاختبار.

جدول (13)

تحليل التباين الاحادي (One - Way ANOVA) لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية.

الرقم	مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	0.11	2	0.60	0.31	0.73
		داخل المجموعات	48.15	259	0.19		
		المجموع	48.27	261			
2	تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة	بين المجموعات	0.05	2	0.03	0.14	0.86
		داخل المجموعات	47.83	259	0.19		
		المجموع	47.88	261			
الدرجة الكلّية		بين المجموعات	0.27	2	0.14	1.21	0.30
		داخل المجموعات	29.74	259	0.12		
		المجموع	**30.02**	**261**			

يبّين الجدول(13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين في مجال الأمن الفكريّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية، إذ بلغت قيمة (ف) للدرجة الكلية (1.21) عند مستوى دلالة (0.30) وهي غير دالة إحصائية.

د_ متغير سنوات الخبرة:

تّم حسابُ المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ، تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ويوضّح الجدول(14) ذلك.

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريةلدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

المجال	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تفاعل القائد الأكاديمي في مع أعضاء هيئة التدريس	أقل من 5 سنوات	74	3.79	0.48
	5 الى 10 سنوات	94	3.78	0.46
	10 سنوات فأكثر	94	3.90	0.33
	المجموع	262	3.83	0.43
تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة	أقل من 5 سنوات	74	3.78	0.50
	5 الى 10 سنوات	94	3.83	0.46
	10 سنوات فأكثر	94	3.83	0.31
	المجموع	262	3.82	0.42
الدرجة الكلّية	أقل من 5 سنوات	74	3.78	0.33
	5 الى 10 سنوات	94	3.78	0.40
	10 سنوات فأكثر	94	3.83	0.26
	المجموع	**262**	**3.80**	**0.33**

يُلاحظ من الجدول (14) وجود فروقٍ ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، إذ حصل أصحاب الفئة(10 سنوات فأكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.83) بالرتبة الاولى، وتساوى اصحاب فئة (أقل من 5 سنوات) مع أصحاب فئة (ما بين 5 الى 10 سنوات) بالرتبة بمتوسط حسابي بلغ (3.78)، وتّم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي للتعّرف إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية حول درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ويوضح الجدول(15) نتائج ذلك الاختبار.

جدول (15)

تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

الرقم	مجالات الاستبانة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
1	تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	0.80	2	0.40	2.18	0.11
		داخل المجموعات	47.47	259	0.18		
		المجموع	48.27	261			
2	تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة	بين المجموعات	0.14	2	0.07	0.39	0.67
		داخل المجموعات	47.74	259	0.18		
		المجموع	47.88	261			
الدرجة الكلّية		بين المجموعات	0.17	2	0.90	0.75	0.47
		داخل المجموعات	29.85	259	0.11		
		المجموع	**30.02**	**261**			

يبين الجدول(15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين في للأمن الفكريّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتّغير عدد سنوات الخبرة، إذ بلغت قيمة (ف) للأداة ككل (0.75) عند مستوى دلالة (0.47) وهي غير دالة إحصائيا.

خامسا: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة استجابة أفراد العينة لدرجة توافر الأمن الوظيفّي تعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟

أ_ متغير الجنس:

تّم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي، تعزى لمتغّير الجنس، كما تم إجراء اختبار (t-test) للعينات المستقلة، ويوضّح الجدول(16) ذلك.

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واختبار (t-test)، تعزى لمتغير الجنس.

الجنس	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكور	186	3.71	0.43	-2.05	0.04*
إناث	76	3.73	0.42		

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α≤0.05)

يتبّن من الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α≤0.05) لدرجة توافر الأمن الوظيفيتعزى لمتغيّر الجنس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، في الدرجة الكلية إذ بلغت القيمة التائية (2.05-) وبمستوى(0.04) ولصالح الإناث.

ب_ متغير الكلية:

تّم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي، تعزى لمتغير الكلية، كما تّم إجراء اختبار (t-test) للعينات المستقلة، ويوضّح الجدول (17) ذلك.

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واختبار (t-test)، تعزى لمتغير الكلية.

مستويات المتغير	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
كلية علمية	104	3.66	0.48	-2.25	0.02*
كلية إنسانية	158	3.79	0.39		

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة(α≤0.05)

يُلاحظ من الجدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) لدرجة توافر الأمن الوظيفّي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية إذ بلغت القيمة التائية (-2.25) وبمستوى دلالة (0.02) ولصالح الكليات الإنسانية.

ج_ الرتبة الاكاديمية:

تّم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي، تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية، ويوضّح الجدول (18) ذلك.

جدول (18)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية.

الرتبة الاكاديمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أستاذ	54	3.75	0.26
أستاذ مشارك	122	3.80	0.46
أستاذ مساعد	86	3.65	0.46
المجموع	262	3.74	0.43

يوضّح الجدول (18) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية، اذ حصل أصحاب الفئة (أستاذ مشارك) على أعلى متوسط حسابي بلغ(3.80) بالرتبة الأولى، وجاء أصحاب فئة (أستاذ) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ(3.75)، وبالرتبة الأخيرة جاء أصحاب فئة (أستاذ مساعد) بمتوسط حسابي(3.65)، تّم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي للتعّرف إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصة حول

درجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية، ويوضح الجدول (19) نتائج ذلك الاختبار.

جدول (19)

تحليل التباين الاحادي (One - Way ANOVA) لدرجة توافر الأمن الوظيفي في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.08	2	0.54	2.94	0.06
داخل المجموعات	47.68	259	0.18		
المجموع	48.77	261			

يتبّن من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية في مجال الأمن الوظيفّي والدرجة الكلّية، إذ بلغت قيمة (ف) للدرجة الكلية (2.94) عند مستوى دلالة (0.06) وهي غير دالة إحصائياً.

د_ عدد سنوات الخبرة:

تّم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي، تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية، ويوضح الجدول (20) ذلك.

جدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

المجال	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأمن الوظيفّي	أقل من 5 سنوات	74	3.78	0.33
	5 الى أقل من 10 سنوات	94	3.78	0.40
	10 سنوات فأكثر	94	3.83	0.26
	المجموع	**262**	**3.80**	**0.33**

يُلاَحظ من الجدول(20) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، اذ حصل أصحاب الفئة(10 سنوات فأكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ(3.83) بالرتبة الأولى، وتساوى أصحاب فئة (اقل من 5 سنوات) مع أصحاب فئة (ما بين 5 الى 10 سنوات) بالرتبة بمتوسط حسابي بلغ (3.78)، وقد تّم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي للتّعرف إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية حول درجة توافر الأمن الوظيفّي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويوضّح الجدول (21) نتائج ذلك الاختبار.

جدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس واختبار تحليل التباين الاحادي (One - Way ANOVA)، تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.63	2	0.03	0.17	0.84
داخل المجموعات	48.70	259	0.18		
المجموع	48.77	261			

يتّبين من الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، استناداً الى قيمة (ف) اذ بلغت (0.17) عند مستوى دلالة (0.84) وهي غير دالة إحصائياً.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي تّم التوصّل إليها، إضافةً إلى التوصيات المقترحة في ضوء نتائج الدراسة على النحو الآتي:

مناقشة النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الأوّل الذي ينصّ على:

ما درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أظهرت النتائج في الجدول(5) أنّ درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسّط الحسابّي (3.82) وبانحراف معياري (0.33). وقد تعزى هذه النتيجة إلى وعي القادة الأكاديميين بأهّمية الأمن الفكريّ وضرورة تعزيزه في الكليات لما له من أثرٍ في اعتدال الفكر الذي يقود في النهاية إلى التجديد الفكريّ دون غلّو أو تطّرف، ولعلمهم أنّ الأهداف الأكاديمية لا يمكن تحقيقها بمستوىً عالٍ إلا من خلال بيئةٍ آمنةٍ فكرياً تسمح بالتعبير الحّر عن الأفكار باعتدال ووسطية، كما أنّ الجامعة من أهّم المؤسسات التربوية التي تضمُّ بين جنباتها الفئةَ الأكثر فاعلية في المجتمع ألا وهي فئة الشباب الذين يحتاجون إلى استيعاب مفهوم الأمن الفكريّ وتحويله إلى سلوك عملّي، إذ إنّ الفكَر السليَم الملتزم هو المنطلق لاستقامة حياة الأفراد و أمنهم، كما أّنه يشكّل الحماية من تبعات الغزو الفكريّ الذي يتعرض له الشباب. وتُعدُّ الجامعاتُ في الوقت الراهن مركزاً لصناعة القرار الثقافي وواجهةً حضاريةً تُصدِّر النُخَبَ الجامعية التي من شأنها أن تكون قياداتٍ فاعلةً في المجتمع. أّما فيما يتعلّق بمجالات الأمن الفكريّ، جاء المجال تفاعل

القائد الأكاديمي مع اعضاء هيئة التدريس بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.43) وفي الرتبة الأولى، إذ إنه يتمثل في رسم الخطط والسياسات التي يسير عليها أعضاء هيئة التدريس في تعزيز مفهوم الأمن الفكريّ، والتعرّف إلى درجة قيام القادة الأكاديميين بدورهم في تعزيز الأمن الفكريّ لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة، والأساليب التي يمارسها القادة الأكاديميون في تعزيز الأمن الفكريّ، بينما جاء المجال تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي(3.82) وانحراف معياري(0.42)، والذي يتمثل في دور القادة الأكاديميين في تفعيل الأمن الفكريّ من خلال غرس القيم في نفوس الطلبة أثناء تواجدهم في قاعات المحاضرات، وإعداد جيل واعٍ بعيدٍ عن الانحرافات الأخلاقية، وتحذير الطلبة من أخطار التبعية الفكرّية السلبية للثقافات والاتجاهات المنحرفة.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة هواري وعدون(2011) ودراسة فحجان(2012)، ودراسة مبارك(2016). واختلفت هذه الدراسة مع عدد من الدراسات منه: دراسة الحراحشة(2008)، ودراسة الحربي(2011)، ودراسة تركستاني(2013)، ودراسة شلدان(2013)، ودراسة العزام(2017).

تّمت مناقشة المجالات المتعلّقة بالأمن الفكريّ حسب الآتي:

المجال الاول: تفاعل القائد الأكاديمي مع أعضاء هيئة التدريس.

أظهرت النتائج في الجدول(6) أن درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر القادة الأكاديميين في تفعيل الأمن الفكريّ من خلال تفاعله مع أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، اذا بلغ المتوسط الحسابي (3.83) وبانحراف معياري (0.43) وجاء هذا المجال في الرتبة الأولى، يُستَدلُّ من هذه النتيجة أن القادة الأكاديميين يمتلكون المقدرة على تعزيز الأمن الفكريّ في الجامعات الخاصّة، الأمر الذي يُسهّل

عليهم عملية الاتصال والتواصل فيما بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس أثناء تأديتهم للمهّمات المطلوب إنجازها،كما يسهّل سير العملية التعليمية في الجامعات الأردنّية الخاصّة في عّمان، و يعمل على تعزيز أواصر العلاقات الاجتماعية الداخلية لأعضاء هيئة التدريس من خلال مشاركتهم بمناسباتهم المختلفة، فضلاً عن سيادة الاحترام والتقدير فيما بينهم. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى إيمان القادة الأكاديميين بفاعلية دور أعضاء هيئة التدريس في بناء عقول الطلبة والعمل على غرس القيم المنبثقة من قيم المجتمع وأُسسه، وإدراكهم لدور أعضاء هيئة التدريس الواضح في تعديل سلوك طلبتهم من خلال تقديم كلّ ما هو مفيد على الصعيد المهنّي، وتوجيه الطلبة فكرياً وأخلاقياً باعتبارهم قدوة يحتذى بها من قِبل طلبتهم. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى إدراك القادة الأكاديميين لدور أعضاء هيئة التدريس في التأثير في شخصية الطلبة والعمل على تحصينها ضد الفكر المنحرف الدخيل وكذلك دورهم في تنميةِ شعور الطلبة بالانتماء للوطن، ومواجهة كلّ ما من شأنه التأثير على أمنه.

وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (7) ونصها: " يعمل على بناء علاقات إيجابية داخل أقسام الكلية " ، إذ حصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي(3.96) وانحراف معياري(0.90) وبدرجة تعزيز مرتفعة.

هذا يبّين أنّ القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان يعملون على تعزيز أواصر العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في الكلية من خلال مشاركتهم بمناسباتهم المختلفة، وبناء علاقاتٍ متينةٍ بينهم وبين إدارة الكلية، وكذلك المساهمة في إيجاد فهم عام لديهم فيما يتعلّق بأنظمة الكلية بما ينسجم مع الرسالة الاجتماعية التي تسعى الكلية إلى تحقيقها من خلال العمل بروح الفريق الواحد، لأنّ الكليةَ جزٌء من الجامعة التي تشكّل بدورها جزءاً من المجتمع، ولأن العلاقات العامة هو واجهتها على هذا المجتمع.

جاءت في لرُتبة الأخيرة الفقرة (10) ونصها:" يوجه أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في فعاليات المؤسسات المدنية في مجال تعزيز الأمن الفكريّ. إذ حصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.87) وبدرجة تعزيز مرتفعة.

يُستدَلُّ من هذه النتيجة أنّ القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمّان يسعون إلى التواصلِ والتنسيقِ مع جمهور الكلية، وتلبيةِ احتياجاته قدر المستطاع، وتنظيم الفعالياتِ المركزية والأنشطة ذات الأهمية بالنسبة للمجتمع بمؤسساته المدنية وأفراده، ويأتي ذلك من خلال القيام بالمهام الأساسية المنوطة بالقسم، وتمثيل الكلية في الأنشطة والاجتماعات والمناسبات الرسمية، وتحديث الأخبار المتعلّقة بالكلية على موقع الجامعة الإلكتروني، والتواصل مع الصحافة ووسائل الإعلام، وتوفير المعلومات، والتواصل مع الطلبة والهيئتين الإدارية والتدريسية، وإعداد نشرات القبول لطلبةِ الثانوية العامّة بما يشمل دليل الطالب، وطلب الالتحاق، والنشرات الإرشادية المختلفة، والعمل على ترويج الجامعة محلياً وعربياً ودولياً من خلال التنسيق مع ذوي الاختصاص في الكلية الجامعية، وعبر الوحدات المتخصّصة في القسم.

المجال الثاني: تفاعل القادة الأكاديميين مع الطلبة.

أظهرت النتائج في الجدول(7) أنّ درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال تفاعل القائد الأكاديمي مع الطلبة مرتفعة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.82) وبانحراف معياري(0.42) وجاء هذا المجال بالرتبة الثانية، وقد تُعزى هذه النتيجة الى إلى أهمّية دور القائد الاكاديمي في تعزيز الأمن الفكري لدى الطلبة، إذ يتحمل القائد الأكاديمي الجزء الأكبر في تعزيز الأمن الفكريّ، فهو القدوة والمربّي، والموجّه والمحرّك لفئةِ الشباب داخل الحرم الجامعي ، وكلمته مسموعة عندهم، بل يقلّدونه في كثير من مناحي حياتهم، ويعدّونه المثل الأعلى لهمكما يُ ستدَل

من هذه النتيجة على أهّمية دوره في مساعدة الطلبة على استيعاب المفاهيم والأفكار التي تتعلّق بالحياة والمستقبل، وتشجيع التعاونِ مع المؤسسات الاجتماعية المختلفة، وترسيخ مبدأ الحوار الهادف والاستماع للآخرين واحترام آرائهم بقصد الوصول إلى الحق، ومساعدة الطلبةِ على استخدام التفكير بطريقةٍ صحيحة ليكونوا قادرين على التمييز بين الصواب والخطأ، ودعم ثقافة لغة الحوار مع الطلبة، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرّية، والعمل على توعيةِ الطلبة، ومعرفة توجّهاتهم، وإكسابهم المعارف والمهارات الأخرى، وتنمية السلوكيات الإيجابية في نفوسهم وتهيئة الفرد ليصبحَ عضوًا نافعًا في بناءِ مجتمعه. وكذلك قد تُعزى هذه النتيجة لإيمان القادة الأكاديميين بدور الطلبة الذين يمثّ لون جامعاتهم بعد التخّرج منها والانخراط في سوق العمل و الاتصال مع الآخرين وإيمانهم بضرورة تهيئة الطلبة لمواجهة التحديات التي يفرضها واقع ُ الحياة السياسّي والاجتماعّي والاقتصاديّ، وأهمية تقديم التدريب اللازم لهذه المواجهة، ويمكن أن تُفَسَّر هذه النتيجة لضرورة الحفاظ على الهوّية الثقافية والحضارية التي يمكن أن تتأثر عند فئة الشباب فلا بد من العمل على تحصينها وحمايتها من خلال الأنشطة المختلفة.

وجاءت بالرتبة الأولى الفقرة(12) ونصها: " يشجع الطلبة على المشاركة في: (الندوات والمحاضرات التوعوية والتثقيفية للطلبة) " إذ حصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي(3.98) وانحراف معياري (0.90) ودرجة تعزيز مرتفعة.

ُيستدَل من هذه النتيجة أنّ القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان يشجعون الطلبة على المشاركة في الندوات التثقيفية للطلبة، وتنظيم الأنشطة، والمؤتمرات، والمحاضرات وورش العمل، والمعارض العلمية، وعروض الأفلام الوثائقية والسينمائية، واحتفالات خاصةٍ بالطلبة مثل (تكريم، تخريج)، وتغطية أوجه النشاط المتعددة للكلية وتوزيعها على الصحف المحلية للنشر مصحوبة بالصور، وكذلك نشرها على موقع الجامعة الإلكتروني،

جاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة(13) ونصها:" يتابع سلوكات الطلبة من خلال وسائل التواصل الحديثة " إذ حصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي(3.48) وانحراف معياري(1.09) ودرجة تعزيز متوسطة.

يُستدَل من هذه النتيجة أنّ القادة الأكاديميين يعملون على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي مثل الفيس بوك والواتساب ومتابعتهم، وتزويد الصفحات الاجتماعية بالمحتوى التعليمي، إذ إن التعلم الإلكتروني أصبح سائداً في ظل التغييرات التكنولوجية المطّردة، كما يمكن الاستعانة بمثل هذه الوسائل لتعزيز الأمن الفكريّ, ويمكن القول أن النتيجة جاءت متوسطة لرغبة القادة الأكاديميين بالاحتفاظ بمساحة من الخصوصية والاحتفاظ ببعض الحواجز بينهم وبين الطلبة والتي يمكن أن تسقط نتيجة الاستخدام المتواصل والمستمر لمواقع التواصل الاجتماعي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على :

ما درجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في محافظة العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أظهرت النتائج في الجدول (8) أنّ درجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتفعة، اذ بلغ المتوسط الحسابي (3.74) وبانحراف معياري (0.43). اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الصرايرة(2009) ودراسة نيجام وجين(2013). واختلفت نتائج هذه الدراسة مع عدد من الدراسات منها: دراسة إبراهيم(2003)، ودراسة عركوك(2006)، ودراسة جيس(2016).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الأمن الوظيفّي من أهم ركائز النجاح في أي مؤسسة كانت فلا تُوجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية عالية إلا وكان الأمن الوظيفّي متحقّقاً فيها ويتمتع به جميع موظفيها وينعكس ذلك إيجاباً على إنتاجية تلك المؤسسة ونجاحها حتى وان كانت تضم

كفاءاتٍ عالية ومتخصصة في مجال عملها، وتقوم فكرة الأمن الوظيفّي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفّي، بما يمنح أعضاء هيئة التدريس نوعاً من الراحة النفسية تساعدهم في إطلاق طاقاتهم لتحقيق الانجاز الأفضل في المهمات المطلوبة، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى ملاءمة الدخل الماديّ لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ولوجود فرص للترقية الأكاديمية، ويمكن تفسير النتيجةللنظرة الاجتماعية الإيجابية التي تتّسم بالتقدير والاحترام لأعضاء هيئة التدريس مما يقلّل الإحساس بالقلق والتوتر عندهم. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى توافر حرّيّة أكاديمية من شأنها إتاحة المجال لاتخاذ القرارات وحلّ المشكلات، وكذلك لوجودِ نظامِ عمل يقوم على العدالة في تحديد الرواتب. ويمكن أن تُعزى النتائج إلى إدراك القيادات الجامعية أن قيمة الجامعة مرهونة بأعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات العلمية والخبرات العملية وأّنه لا بد من تحقيق أعلى درجة ممكنة من الأمن الوظيفّيللحفاظ عليهم.

وجاءت بالرتبة الأولى الفقرة (22) ونصها: " أشعر بالانتماء إلى جامعتي، "إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (4.05) والانحراف المعياري (0.81) ودرجة توافر هذه الفقرة مرتفعة.

وتُفَسَّر هذه النتيجة بأن الانتماء من الأمور المهمة الدالة على الشعور بالأمن الوظيفي، إذ تسعى إدارةُ الجامعة الى تعزيز سُبُلِ الانتماء لدى الطلبة وأعضاء الهيئة لتدريسية من خلال تعزيز العلاقات الاجتماعية وإشراك أعضاء هيئة التدريس باتخاذ القرارات ودعمهم في تطوير أنفسهم أكاديمياً ومهنياً.

جاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (15) ونصّها:" أرى أن مكافأة نهاية الخدمة مناسبة " إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.39) والانحراف المعياري (1.32) ودرجة توافر هذه الفقرة متوسطة.

يُستَدل من هذه النتيجة أنّ مكافأة نهاية الخدمة من حقوق العاملين الواجب على الجامعة منحهم إياها، وعلى الجامعة تسليمها عند انتهاء عقد العمل لأعضاء هيئة التدريس سواء كان عقد العمل محدداً بمدةٍ أو غير محدد، ومن الضروري إخضاع عقد العمل لأسس قانونية تحفظ حقَّ عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بالراتب والإجازة وساعات التدريس والتفرغ العلمي والترقية والعمل الاضافي، وما يترتب على الفصل التعسفي من حقوق ومتطلبات مالية لعضو هيئة التدريس.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على:

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) بين درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ ودرجة توافر الأمن الوظيفيّ لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة بالعاصمة عّمان؟

أشارت النتائج في الجدول(9) الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الأمن الفكريّ ككل والأمن الوظيفيّ ككل للجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إذ كانت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً، كما وجدت علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا بين جميع مجالات الأمن الفكريّ والأمن الوظيفيّ، يُستَدَل من هذه النتيجة أنّ درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ تؤثر بدرجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس، اذ أن هذه العلاقة الارتباطية الإيجابية تشير الى أنّه كلما ارتفعت درجة تعزيز الأمن الفكريّ من قبل القادة الأكاديميين ارتفعت درجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس والعكس صحيح. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أنّ تعزيز الأمن الفكريّ لأعضاء هيئة التدريس من شأنه توفير بيئة من الحرّية الفكرّية التي تتمّيز بالوسطية والاعتدال مّما يتيح المجال لأعضاء هيئة التدريس للتقدّم أكاديمياً ومهنياً كما يفتح أمامهم آفقاً جديدةً للإبداع وهذا من شأنه أن يتيحلهم مجالاً للترقية الأكاديمية وتقديم حوافز مادّية ومعنوية ويوفر لهم درجة أعلى من الأمن

الوظيفّي. وقد تُعزى أيضا إلى أنّ وجود أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصّة مرهون بعدد الطلاب، إذ تتوجّه بعضُ الجامعات الخاصة إلى الاستغناء عن عدد من أعضاء هيئة التدريس في حال انخفاض مستوى التسجيل ويُعَدُّ الأمن الفكريّ السائد في الجامعات والذي يعمل القادة الأكاديميون على تعزيزه لدى الطلبة من خلال الأنشطة الجاذبة والتواصل مع مؤسسات المجتمع المدني وتعزيز فكرة الانتماء و المشاركة بالمحافلِ الوطنية يُعَدُّ شكلاً من أشكال الجذب للطلبة ممّا يزيد إقبالَ الطلبة على التسجيل وبالتالي يوفر درجة أعلى من الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي نصّه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة استجابة أفراد العينة لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ تُعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟

1. متغير الجنس: أظهرت النتائج في الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمّان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس،كما أن هناك فروق بين المتوسطات الحسابية للأداة ككل تعزى لمتغير الجنس، كما أظهرت النتائج أن هذه الفروق لصالح الإناث، إذ بلغت قيمة (ت) للأداة ككل (2.56-) عند مستوى دلالة (0.01) وهي دالة إحصائيا. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الحراحشة(2008) ودراسة شلدان(2013).

ترى الباحثة أن القادة الأكاديميين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعة يمثّلون العنصر الأكثر أهمية في تحقيق أهداف وغايات الجامعة، إذ يتوقف على أعضاء هيئة التدريس تعليم الطلبة وتأهيلهم، كما أنّ لأعضاء هيئة التدريس دورٌ كبير في غرس القيم الأخلاقية والمبادئ في نفوس الطلبة.

والإناث جزءٌ من المنظومة التعليمية الجامعية وعضٌو فاعل فيها ووقد تُفَسّر النتيجة السابقة بأنّ أعضاء هيئة التدريس من الإناث أكثُر انسجاماً مع الطلبة من أعضاء هيئة التدريس الذكور، و أن اللغة وأسلوب التخاطب وطريقة التعبير واللهجة المستخدمة كلها عوامل أكثر تأثيراً في المرأة من الرجل، وقد تعزى النتائج لطبيعة الأنثى المتمثلة بالإحساس العالي والمشاعر الفياضة والعاطفة القوية مّما يجعلها أكثر قرباً بحكم طبيعتها إلى الطلبة وتحّسس مشاكلهم والاستماع إلى أفكارهم.

2. متغير الكلية:

أظهرت النتائج في الجدول(11) وجود فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية، ولصالح الكليات الإنسانية كما أنّ هناك فروقاً بين المتوسطات الحسابية للأداة ككل، إذ بلغت قيمة (ت) للأداة ككل (2.41-) عند مستوى دلالة (0.01) وهي دالة احصائياً.

وقد يعود الفرق لصالح الكليات الإنسانية إلى اهتمام القادة الأكاديميين في هذه الكليات بصورة أعلى من اهتمام القادة الأكاديميين في الكليات العلمية وهذا الاهتمام ينعكس على أعضاء هيئة التدريس والذي ينتقل أثره إلى الطلبة،وقد تكون طبيعة المساقات االتي تُدَرَّس في الكليات الإنسانية أكثر انسجاماً مع مفاهيم الأمن الفكريّ من المساقات التي تُدَرَّس في الكليات العلمية والتي تعتمد على التجارب والمختبرات لتحقيق أهدافها وتنفيذ خططها بينما المساقات في الكليات الإنسانية قائمة على المناقشة و الحوار مما يفتح آفاقاً بين الطلبة وأساتذتهم لطرح كل ما من شأنه توجيه الطلبة فكرياً.

3. متغير الرتبة الاكاديمية:

أظهرت النتائج في الجدول(13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تعزيز القادة الأكاديميين في مجال الأمن الفكريّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية إذ بلغت قيمة (F) للأداة ككل (1.21) عند مستوى دلالة (0.30) وهي غير دالة إحصائية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أنّ الأمن الفكريّ ليس حكراً على فئة دون أخرى وليس مرتبطاً برتبةٍ أكاديميةٍ بعينها، فأعضاء هيئة التدريس يحملون مؤهلاتٍ عليا في مجال تخصصاتهم، ولديهم المقدرة على تطوير وتنمية معارفهم وتحسين أدائهم من خلال الاستفادة من التطّور التكنولوجي، وزيادة معارفهم من خلال المواقع التعليمية المختلفة على الشبكة العنكبوتية مما يّمهد الطريق أمامهم للانفتاح على الآخر، وتقّبل كلّ ماهو جديد، ورفض كل ما يتعارض مع القيم والمبادئ المجتمعية، وهذا جعل أعضاء هيئة التدريس برتبهم الأكاديمية المختلفة متجاوبون مع تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكرّي في كلياتهم.

4. متغير عدد سنوات الخبرة:

أظهرت النتائج في الجدول(15).عدم وجود فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تعزيز القادة الأكاديميين في مجال الأ من الفكريّ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. إذ بلغت قيمة (F) للدرجة الكلية(0.75) عند مستوى دلالة (0.47) وهي غير دالة إحصائية. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الحراحشة (2008) ودراسة أبو جحجوح(2012) و درسة المشهراوي (2014) واختلفت مع دراسة الحربي (2011)

قد تُفَسَّر النتيجة بأنّ عدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس قلّت أم كثرت، غير ذات تأثير في إظهار تباينٍ في استجابات أفراد العينة حول درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ إذ إنّ الفئات الثلاث متفقون على وصف الأمن الفكرّي، لأنّ الأمن الفكريّ ممارسةٌ يمكن ملاحظتها بوضوحٍ

من أعضاء هيئة التدريس سواء كانوا أصحاب خبرةٍ قليلةٍ أم أصحاب خبرةٍ طويلة، وقد تُعزى النتيجة إلى تشابه الظروف البيئية التي تحيط بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمّان، كما أن أعضاء هيئة التدريس بخبراتهم المختلفة في الجامعات الخاصّة يمتلكون المقدرة الكافية في التدريس، ومتابعة البحث العلمي، والمستجدات العلمية في مجال تخصصهم، طالما انهم موجودون في نفس البيئة التعليمية، ويعملون على تحقيق الأهداف المخطّط لها فيما يتعلق بالجانب الأكاديمي، كما أن سنوات الخبرة ليست مقياسا على مقدرة أعضاء هيئة التدريس لتبّني الفكر السليم المعتدل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس والذي نصّه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة استجابة أفراد العينة لدرجة توافر الأمن الوظيفّي تُعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة؟

1. متغير الجنس:

أظهرت النتائج في الجدول(16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاءِ هيئة التدريسفي الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير الجنس، في مجال الأمن الوظيفّي، إذ بلغت قيمة (ت) للأداة ككل (2.05-) عند مستوى دلالة (0.04) ولصالح الإناث، وكانت القيمة دالّة إحصائيا. كما أن هناك فروق بين المتوسطات الحسابية للأداة. واتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة مسويا(2016) واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة ابراهيم(2003) ودراسةعبد الحق(2009) ودراسة نصر (2012).

وقد يُعزى الفرق لصالح الإناث بسبب الطبيعة الاجتماعية التي تجعل من الذكر المسؤول الأول عن النفقةِ وتأمين متطلّبات الأسرة ممّا يجعله يشعر بالقلق من فقدان وظيفته التي تُعّد مصدر دخله مما يقلل من شعوره بالأمن الوظيفّي مقارنة بالأنثى التي تحّررها ثقافة المجتمع من مسؤولية النفقة. كما أن إلزام الذكر بالمسؤولية الاجتماعية تدفعه للبحث عن فرص أفضل وجامعاتٍ تقّدم له دخلاً أعلى مما يقلل من الشعور بالأمن الوظيفّي بينما تسعى الأنثى للحفاظ على العمل في بيئة تشعرها بالراحة النفسية بغض النظر عن الجوانب المادية وهذا يعود إلى طبيعة الأنثى التي تبحث عن الاستقرار والهدوء النفسي. كما أّن الأنثى تعمل بالدرجة الأولى لإثبات ذاتها وهذا يدفعها إلى العمل على تطوير نفسها معرفّيا ومهنيا مما يتيح لها فرصة للحصول على حوافز مادية ومعنوية ومجالا للترقية الأكاديمية ممّا يزيد شعورها بالأمن الوظيفّي.

2. متغير الكلية:

أظهرت النتائج في الجدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha\leq0.05$) في درجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية، إذ بلغت قيمة (ت) للأداة ككل (-2.25) عند مستوى دلالة (0.02) ولصالح الكليات الإنسانية وكانت القيمة دالة احصائياً. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عبد الحق(2009).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أّن الكثير من المساقات الدراسية في الكليات الإنسانية مخصصة كمتطلبات إجبارية أو اختيارية أو مواد حرة لجميع الكليات علمية كانت أم إنسانية مما يتطلّب تعيين أعضاء هيئة تدريس في هذه الكليات. كما أّن مجال الأبحاث والدراسات في التخصصات الإنسانية يعد أكثر مرونة و سهولة من التخصصات في الكليات العلمية مما يفتح أمام أعضاء هيئة التدريس مجالاً

لتقديم دراساتٍ وأبحاث جديدة من شأنها أن تكون سببا للترقية الأكاديمية والحصول على حوافزَ ماديةٍ ومعنوية ممّا يزيد من شعورهم بالأمن الوظيفي.

3. متغير الرتبة الأكاديمية:

أظهرت النتائج في الجدول (19):عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر الأمن الوظيفّي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية إذ بلغت قيمة (ت) للأداة ككل (2.94) عند مستوى دلالة (0.06) وهي غير دالة إحصائية.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أنّ الأمن الوظيفّي شعوٌر غير مرهون برتبة أكاديمية بعينها وهو حاجة لا بد من توافرها للجميع. كما يمكن القول بأنّ أعضاَء هيئة التدريس ممّن هم برتبة أستاذ مساعد يكونون غالبا في بداية طريقهم المهني ممّا يدفعهم للعمل بقوة لإثبات ذواتهم والتقدم مهنيا ومعرفيا والسعي للوصولِ إلى رتبةٍ أكاديميةٍ أعلى وهذا من شأنه أن يكون سبباً من أسباب حفاظ الجامعات التي يعملون بها على وجودهم فيها. أمّا فيما يتعلّق بالُرتب الأكاديمية الأعلى أستاذ مشارك وأستاذ فإنهم يمتلكون من الخبرات العملية والعلمية ما يجعل جامعاتهم متمسكةً بوجودهم.

ويمكن تفسير النتيجة بأنّ علاقةَ عضو هيئة التدريس مع الطلبة ورضا الطلبة عن أعضاء هيئة التدريس أمٌر يُؤخذ بعين الاعتبار من خلال عمليات التقييم في الجامعات الخاصّة وأنّ طبيعة هذه العلاقة لا ترتبط بالرتبة الأكاديمية بقدر ما ترتبط بالمعاملة الطيبة وفتح قنوات للحوار مع الطلبة.

4. متغير عدد سنوات الخبرة:

أظهرت النتائج في الجدول (21):عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر الأمن الوظيفّي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعُزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. اذ بلغت قيمة (ف) (0.17) عند مستوى دلالة (0.84) وهي غير دالة إحصائية.

وقد تعُزى هذه النتيجة إلى أنّ الأمن الوظيفي لا بد من توافره لجميع أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن سنوات الخبرة لهم إذ إنّ متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي من تلبية الحاجات المهنية وتفعيل الحوافز وضمان مستوىً معيشّي واجتماعّي مرضٍ هي متطلبات إنسانية بالدرجة الأولى ولا تَعُدّ سنوات الخبرة معياراً للشعور بتوافرها أو عدمه. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة نصر (2012).

التوصيات

في ضوء النتائج التي تّم التّوصّل إليها يوصى بما يأتي:

_أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول أنّ درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان كانت مرتفعة، وعليه ُيوصى بتعميم هذه النتائج على الجامعات الخاصّة في العاصمة عمان.

_الحفاظ على هذه الدرجة المرتفعة من تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ بدعم الأنشطة الداعمة لمفاهيم الأمن الفكريّ، وتعزيز الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني.

_ تفعيل التقنيات الحديثة ومواقع التواصل الاجتماعي للتواصل مع الطلبة.

_ الاستمرار في تبّني ثقافة الحوار مع أعضاء هيئة التدريس والطلبة

_ الاستعانة بأفراد ذوي اختصاص في مجال الأمن للعمل على تحويله من مفهوم إلى سلوك.

_أظهرت نتائج السؤال الثاني أنّ درجة توافر الأمن الوظيفّي في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عمان كانت عالية، وعليه يوصى بالحفاظ على هذه الدرجة للارتقاء بمستوى التعليم في الجامعات الخاصّة.

_ التوجه نحو اعتماد سياسة عادلة للزيادات السنوية

_ إعادة النظر في مكافأة نهاية الخدمة.

_ إجراء دراسة مقارنة عن الأمن الوظيفّي في الجامعات الأردنّية الخاصّة والجامعات الأردنّية الحكومّية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

القرآن الكريم

السنة النبوية

إبراهيم، نضال سمير(2003). **الأمن الوظيفّي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس.

ابن قضيب، فهد بن عبد الله(2008). **دور المدرسة الثانوية في تعزيز الأمن الفكرّي لدى طلابها من وجهة نظر المعلمين في مدينة الرياض.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ،المملكة العربية السعودية.

أبو بكر، ياسر محمود(2014). **مخاطر الحرب النفسية الإسرائيلية على الأمن الفكرّي الفلسطيني.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

أبو ججحوح، رشيد محمد(2012). **دور الإدارة المدرسية في تمية الوعي الأمني لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدارس محافظات غزة، وسبل تفعيله.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو خطوة، السيد عبد المولى و الباز، أحمد نصحي(2014). "شبكة التواصل الاجتماعي و آثارها على الأمن الفكرّي لدى طلبة التعليم الجامعي بمملكة البحرين"، **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**، 7 (15)، 187-225.

أبو شريخ، شاهر ذيب(2014). "نحو إسراتيجية مقترحة للوقاية من مهددات الأمن الفكريّ في مساق الثقافة الإسلامية في ضوء حاجات الطلبة الأمنية "، **مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي**، 34 (1)، 19-30.

أبو شمس، منال خيري(2016). **أثر إستراتيجيات حل المشكلات في تنمية الأمن الفكريّ لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في محافظة طولكرم.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس.

أبو عراد، صالح بن علي(2009). " دور الجامعة في تحقيق الأمن الفكريّ"، **مجلة عجمان للدراسات والبحوث**، 8 (2)، 7-26.

البدري، طارق عبد الحميد(2005). **الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية.** ط2، عمّان: دار الفكر.

البقمي، ناصر بن محمد(2009). "أثر التحول إلى مجتمع معلوماتي على الأمن الفكريّ"، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ، المفاهيم والتحديات**، للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

تركستاني، نجاح يعقوب(2013). **التخطيط للأنشطة الثقافية في عمادة شؤون الطلبة بما يعزز الأمن الفكريّ لدى الطالبات بجامعة أم القرى.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الجحني، علي بن فايز(2009). " دور الأجهزة الأمنية في التعامل مع التطرف و الإرهاب "، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ،المفاهيم والتحديات**، للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

الجدبة، سامي محمد بشير(2012). **الأمن في ضوء القصص القرآني.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

جروان، فتحي عبد الرحمن(2013).**الإبداع مفهومه، معاييره، مكوناته.** ط3 ، عّمان: دار الفكر.

الجيوسي، محمد رسلان وجاد الله، جميلة(2008). **الإبداع الإدارة علم وتطبيق.** ط3 ، عّمان: دار المسيرة.

حامد، سليمان(2009).**الإدارة التربوية المعاصرة** . عّمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

الحراحشة، فؤاد ياسين(2008). **درجة تحقيق الجامعات الرسمية للأمن الفكريّ للطلبة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية و الطلبة أنفسهم.** (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الحربي، سلطان بن مجاهد(2011). **دور الإدارة المدرسية في تحقيق الأمن الفكريّ الوقائي لطلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر مديري ووكلاء تلك المدارس.**(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

حريم، حسين(2006).**مبادئ الإدارة الحديثة(النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة).** عّمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الحسين، محمد بن سعيد(2009). " دور مناهج مواد الاجتماعيات و معلميها في المرحلة المتوسطة و الثانوية في تعزيز الأمن الفكريّ"، ا**لمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ،المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

الحكيم، نعيم تميم(2009). " نحو استراتيجية وطنية لتكريس مفهوم الأمن الفكريّ في المجتمع"، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ، المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

حمدان، سعيد بن سعيد وعبد الله، سيد جاب الله(2009). " نحو دور المؤسسات الاجتماعية في تحقيق الأمن الفكري"، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ،المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

الحوشان، بركة بن زامل(2015). " أهمية المدرسة في تعزيز الأمن الفكري "، **الملتقى العلمي:دور الرعاية و المناصحة في مواجهة الفكر التكفيري،** للفترة من 28- 30/ 4 ، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، السعودية.

الخرب، محمد(2006). **الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفّي.**(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

رضوان، رضا عبد الحكيم(1997)." الأمن الفكري حول رؤية سمو الأمير نايف بن عبد العزيز وزير داخلية المملكة العربية السعودية"، **مجلة الأمن والحياة،** (183)، 34_35.

الرواشدة، خلف سليمان(2007). **صناعة القرار المدرسي**، عّمان: دار ومكتبة الحامد.

السديس، عبدالرحمن بن عبد العزيز(2005). **الأمن الفكريّ**، الرياض: مركز البحوث للدراسات والنشر.

السردي، ثاني علي(2009). **رؤى الملك عبد الله الثاني حول الإرهاب في ظل تعزيز الأمن الفكريّ عند الشباب.**(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

السمان، محمد بن عدنان(2009). " خطبة الجمعة و أثرها في تعزيز الأمن الفكرّي"، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكرّي،المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكرّي بجامعة الملك سعود، السعودية.

الشريفين، عماد عبد الله(2009). " التنشئة الأسرية ودورها في الأمن الفكرّي"، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكرّي،المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكرّي بجامعة الملك سعود، السعودية.

الشريوفي، عمر بن مساعد(2009). " التحول إلى مجتمع المعرفة وأثره في تعزيز الأمن الفكرّي"، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكرّي،المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكرّي بجامعة الملك سعود، السعودية.

شلدان، فايز(2013)." دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في تعزيز الأمن الفكرّي لدى طلبتها و سبل تفعيله"، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية و النفسية**، 21 (1)، 33_73.

الشنير، خالد بن محمد(2009). " الأمن الفكري في ظل مبادئ حقوق الإنسان"، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكرّي،المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكرّي بجامعة الملك سعود، السعودية.

الشهراني، بندر بن علي(2009). **تصور مقترح لتفعيل دور المدرسة الثانوية في تحقيق الأمن الفكرّي.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الصاعدي، عبد العزيز بن سالم(2009). " دور حرية التعبير في حماية الفكر والتفكير وتعزيز التحصين الذاتي للأمن الفكري"، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكرّي،المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكرّي بجامعة الملك سعود، السعودية.

الصرايرة، خالد أحمد(2009). "الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنّية الرسمية و علاقته بأدائهم الوظيفّي من وجهة نظر رؤساء الأقسام"، **المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي**، 2 (3)، 1-36.

صرصور، آية عبد القادر(2015). **دور الأمن الوظيفّي في حقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة**.(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

الصقعبي، مروان بن صالح(2009). " أبعاد تربوية و تعليمية في تعزيز الأمن الفكريّ "، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ،المفاهيم والتحديات**، للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

الصوص، سمير زهير(2008). **نتائج توفير الأمن الوظيفّي**. استرجعت من الأنترنت بتاريخ 2017/3/15من الموقع www.myqalqilia.com/Economic-and-business-term

طه، طارق(2008). **السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والإنترنت**، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

الطويل، هاني عبد الرحمن(2006). **الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق**. ط3 ، عّمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عباس، علي(2007).**أساسيات علم الإدارة**. ط2 ، عّمان: دار المسيرة.

عبد الحق، زهرية إبراهيم(2009)."درجة الإحساس باحتياجات الأمن الوظيفّي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصّة"، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**،(52)، 135-157.

عبد الله، عبد الرؤوف الشريف(2012). **الاستقرار الوظيفّي في ليبيا**. استرجعت من الإنترنت بتاريخ2017/5/17 من الموقع http://archive2.libya-al-mostakbal.org/news.

العبيسي، خالد عبد الرحمن(2012). **أساليب الإشراف التربوي اللازمة لتنمية مفاهيم الأمن الفكريّ في تدريس التربية الإسلامية لدى معلمي المرحلة الثانوية.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

عذاري، جاسم رحيم واسماعيل، مجبل دواي(2013)."أثر الاستقرار الوظيفّي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية"، **مجلة العلوم الاقتصادية**، 9 (33)، 137-165.

عركوك، طارق فرج(2006). **الأمن الوظيفّي و أداء المعلمين من وجهة نظر المديرين و معلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة.** (رسالة ماجستير غير منشورة)،جامعة أم القرى، السعودية.

العزام، محمد نايل(2017). " دور الأندية الطلابية في تعزيز الأمن الفكريّ وفق تصور التربية الإسلامية من وجهة نظر طلبة كلية التربية في جامعة اليرموك "، **مؤتمر التربية تحديات وآفاق مستقبلية**، للفترة من 25-27 نيسان، جامعة اليرموك_كلية التربية، الأردن.

العطية، ماجدة(2003). **سلوك المنظمة سلوك الفرد و الجماعة**، عّمان: دار الشروق للنشر والتوزيع

علي، أماني عبد الله(2013)." دور الأمن الفكريّ في تحقيق الأمن والاستقرار في الحياة"الاجتماعية"، **مجلة دراسات نفسية-الجمعية السودانية النفسية-**، (12)، 101-133.

العليان، سلمان(2009). " مفهوم الأمن الفكريّ إشكاليات وبدائل "، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ،المفاهيم والتحديات**، للفترة من 16- 18/ 5 ، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

عمر، أحمد مختار(2002). **المعجم الموسوعي لألفاظ القرآن الكريم و قراءاته**، السعودية: مؤسسة سطور المعرفة.

العميان، محمود سلمان(2002). **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، عمّان: دار وائل للطباعة والنشر.

فاتح، جبلي(2006). **الترقية الوظيفية والاستقرار المهني**. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

الفاضل، عبد العزيز بن محمد(2011). **تخطيط وتنمية المسار الوظيفّي وانعكاساته على الأمن الوظيفّي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم**. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

فحجان، نصر خليل(2012). دور **الإدارة المدرسية في تعزيز الأمن الفكرّي لدى طلبة المرحلة الثانوية بمحافظات غزة وسبل تفعيله**.(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

الفريجات، غالب(2016).**الأمن الوظيفّي للأستاذ الجامعي**. استرجعت من الإنترنت بتاريخ 2017/3/14 من الموقع www.Albasrah.net/ar-articles.

الفريدي، محمد بن عبد الرحمن(2016). **متطلبات تحقيق أبعاد الأمن الفكرّي لدى طلاب المرحلة الثانوية من جهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بمدينة بريدة**. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

القريوتي، محمد قاسم(2000). ط3 **السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة** ، عمّان: دار الشروق للنشر والتوزيع

القليطي، سعيد بن علي(2009). " التخطيط الاستراتيجي لتحقيق الأمن الفكريّ بالمملكة العربية السعودية "، ا**لمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ،المفاهيم والتحديات**، للفترة من 16-5/18، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

ماتيسون، مايكل تي وإيفانسفش، جون إم (1999). **كلاسيكيات الإدارة و السلوك التنظيمي**.(ترجمة هشام عبدالله وسمير عزت نصار)، عمّان: الأهلية للنشر والتوزيع. 1996.

المالكي، عبد الحفيظ بن عبدالله(2006). **نحو بناء استراتيجية وطنية لتحقيق الأمن الفكريّ في مواجهة الإرهاب.** (أطروحةدكتوراه غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية

ماهر، أحمد(2003). **السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات**، الإسكندرية: الدار الجامعية.

مبارك، نور سالم(2016). **مستوى الأمن الفكريّ لدى العاملين في جامعة آل البيت وعلاقته بالتطوير التنظيمي**. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.

مجمع اللغة العربية (د. ت).**المعجم الوسيط.** ط3، (د.م): دار عمران.

المشاقبة، نور علي(2014). **درجة ممارسة العدالة التنظيمية لدى القادة الإداريين في جامعة آل البيت و علاقتها بالأمن الوظيفّي**. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

المشهراوي، إيناس ابراهيم(2014). **دور الإدارة المدرسية في تحقيق الأمن الفكريّ الوقائي لطالبات المرحلة الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظر الإدارة العليا للمدارس**،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

المغربي، كامل محمد وزويلف، مهدي والطراونة، تحسين وفريحات،حيدر والعلاونة، علي(1998). **أساسيات في الإدارة النظريات الإدارية .** عمّان: دارالفكر للطباعة و النشر والتوزيع.

المفلحي، ربا بنت حامد(2009). " الدور المراقب لإدارة الدور الإيوائية في تعزيز الأمن الفكري للأيتام"، ا**لمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ،المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

ملكاوي، أميرة حسان(2015). **تقدير درجة توافر الأمن الوظيفيّ لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنّية.**(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة جدارا، جرش، الأردن.

نصر ، علا دارب(2012). **استراتيجيات مواجهة مشكلات العمل وعلاقتها بالصلابة النفسية والأمن الوظيفيّ.**(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.

نور ، أمل محمد(2007). **مفهوم الأمن الفكريّ في الإسلام و تطبيقاته التربوية.**(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الهذيلي، ماجد بن محمد(2012). **مفهوم الأمن الفكريّ دراسة تأصيلية في ضوء الإسلام.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

الهماش، متعب بن شديد(2009). " إستراتيجية تعزيز الأمن الفكريّ "، **المؤتمر الوطني الأول للأمن الفكريّ،المفاهيم والتحديات،** للفترة من 16- 18/ 5، كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز لدراسات الأمن الفكريّ بجامعة الملك سعود، السعودية.

هواري، معراج عبد القادر وعدون، ناصر دادي(2011). "دور الجامعات في تعزيز مبدأ الوسطية والأمن الفكريّ للطلاب (دراسة ميدانية على جامعة الأغواط بالجزائر)"، **مؤتمر دور الجامعات العربية في تعزيز مبدأ الوسطية بين الشباب العربي،** للفترة من 6-2011/2/9، جامعة طيبة المدينة المنورة.

المراجع الأجنبية:

Akpan, C.P(2013). "Age Job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among university teachers in Cross River state, Nigeria", **British Journal of Education**, 1 (2) ,82-93.

Al-Edwan , Z. S. (2016) "The Security Education Concepts in the Textbooks of the National and Civic Education of the Primary Stage in Jordan"_An Analytical Study_. **International Education Studies**, 9 (9)169-189.

Call, C.M (2004). " Intellectual Safety, Moral Atmosphere, and Epistemology in College Classrooms", **Journal of Adult Development**, 11 (2), 87-101

Chamundeswari, S(2015). "Job satisfaction and performance of school teachers", **International Journal Academic in Business and Social Sciences**,3 (5), 420-428.

Gius, M (2016). "Teacher job satisfaction in charter schools ", **journal of Economic Education Research**, 17 (2), 88-96

Ho Jeon, J(2009). **The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top management**.(Unpublished doctoral dissertation),University Of Minnesota.

Hoy, W.K & Tarter, C. J(2004). "Organizational justice in schools: no justice without trust", **International Journal of Educational Management**,18 (4), 250-259.

Manhong, Lai & Leslie, N. K (2010). "Analysis of job satisfaction of university professors from nine Chinese universities ", **Educ China**, 5 (3), 430-449.

Masum, A.M (2015). "Determinants of academics" job satisfaction empirical evidence from Private Universities in Bangladesh", **Plos One**, 10 (2), 1-5.

Msuya, O. W (2016). "Exploring Levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania**", International Journal of Educational Administration and Policy Studies**, 8 (2), 6-119.

Nigam, N.K & Jain, S (2013). "Age wise study of job satisfaction of Delhi University", **IJRCM Journal's**, 4 (12) ,87-93.

Thomas, Dimantes(2004). "What Principals think Motivates Teacher", **Journal of Inc Psychology**, 31 (1), 3-68

Tromans, C& Daws, L& Limeric, B& Brannock, J (2001). "Winning the lottery? Beginning teachers on temprory engagement", **Teacher and teaching**, 7 (1), 25-42

الملحقات

الملحق(1)

الإحصاءات الرسمية لتوزيع أعضاء هيئة التدريس على الجامعات

جدول رقم (٣)

توزيع أعضاء الجهاز الأكاديمي في الجامعات الأردنية حسب الرتبة الاكاديمية والحقل

Distribution of Academic Staff In the Jordanian Universities By Academic Rank and Field for the Year 2014/2015

الجامعة University	الرتبة الاكاديمية Academic Rank / الحقل Field		المجموع Total	العلوم التربوية Education Science	الآداب	الشريعة	الفنون الجميلة Fine Arts	الحقوق Law	الإعلام	العلوم الاجتماعية	التجارة والأعمال Commercial and Business Adml.	السياحة والآثار Tourism and Antiquities	التربية الرياضية Physical Education	العلوم الطبيعية Natural Science	تكنولوجيا المعلومات	الطب Medicine	طب الأسنان Dentistry	الصيدلة Pharmacy	العلوم الطبية المساعدة Para - Medical Science	التمريض	الهندسة Engineering	الزراعة Agriculture	الطب البيطري Veterinary Medicine
المجموع الكلي Grand Total	المجموع Total	مجموع Total	10675	1108	1572	353	306	257	74	114	1461	141	154	935	865	497	119	372	164	273	1602	266	42
		اناث Female	2836	371	493	48	116	29	15	21	280	24	27	196	213	107	53	192	81	187	331	48	4
	أستاذ Full Prof.	مجموع Total	1762	179	287	72	24	49	10	33	159	18	46	228	64	108	30	62	10	15	257	93	18
		اناث Female	129	19	17	0	3	1	1	0	7	0	4	15	2	11	7	16	2	12	7	5	0
	أستاذ مشارك Associate Prof.	مجموع Total	2541	323	361	132	47	77	9	29	303	44	43	251	175	114	33	61	18	52	380	76	13
		اناث Female	374	76	67	8	4	11	1	4	33	8	5	25	17	10	15	22	4	31	22	10	1
	أستاذ مساعد Assistant Prof.	مجموع Total	3749	380	493	114	79	112	37	28	658	44	26	252	339	218	42	154	66	93	552	55	7
		اناث Female	897	162	152	22	13	11	10	4	94	6	3	54	53	59	20	70	28	51	73	11	1
	مدرس Instructor	مجموع Total	1278	130	198	16	76	15	10	7	192	18	11	98	169	2	2	50	28	83	155	16	2
		اناث Female	698	69	118	6	44	5	2	3	89	3	4	55	81	1	1	44	17	70	79	5	2
	مدرس مساعد Teacher	مجموع Total	244	10	22	3	29	3	1	1	16	1	10	10	38	5	0	10	6	13	52	14	0
		اناث Female	145	3	16	3	20	1	0	0	6	1	5	3	22	5	0	9	5	8	25	13	0
	محاضر Lecturer	مجموع Total	1101	86	211	16	51	1	7	16	133	16	18	96	80	50	12	35	36	17	206	12	2
		اناث Female	593	42	123	9	32	0	1	10	51	6	6	44	38	21	10	31	25	15	125	4	0
الجامعة الأردنية The University of Jordan	المجموع Total	مجموع Total	1348	103	104	77	33	29	0	14	79	20	43	148	71	176	52	64	37	51	148	99	0
		اناث Female	371	30	22	11	10	4	0	1	15	4	9	35	19	45	20	36	26	36	27	21	0
	أستاذ Full Prof.	مجموع Total	427	35	53	21	3	5	0	6	22	4	20	65	13	47	15	23	0	5	45	45	0
		اناث Female	41	6	4	0	1	0	0	0	0	0	3	6	0	4	4	9	0	3	0	1	0
	أستاذ مشارك Associate Prof.	مجموع Total	398	35	25	37	6	24	0	4	17	5	11	44	18	53	15	13	1	16	52	22	0
		اناث Female	72	8	8	4	0	4	0	1	3	1	2	8	2	4	5	7	0	9	2	4	0
	أستاذ مساعد Assistant Prof.	مجموع Total	302	16	13	16	5	0	0	4	21	9	5	25	19	59	17	19	19	12	27	16	0
		اناث Female	117	11	5	5	0	0	0	0	4	2	1	9	4	26	8	11	15	7	4	5	0
	مدرس Instructor	مجموع Total	95	9	12	1	1	0	0	0	8	0	0	11	13	2	2	6	5	13	7	5	0
		اناث Female	58	3	5	0	0	0	0	0	2	0	0	9	9	1	1	6	3	13	5	1	0
	مدرس مساعد	مجموع Total	42	0	0	1	15	0	0	0	0	0	6	1	0	4	0	0	0	1	4	10	0
		اناث Female	32	0	0	1	8	0	0	0	0	0	3	1	0	4	0	0	0	1	4	10	0
	محاضر Lecturer	مجموع Total	84	8	1	1	3	0	0	0	11	2	1	2	8	11	3	3	12	4	13	1	0
		اناث Female	51	2	0	1	1	0	0	0	6	1	0	2	4	6	2	3	8	3	12	0	0

الملحق(2)

أداتا الدراسة بصورتهما الأولية.

أستاذ الدكتور الفاضل :... وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

تقوم الباحثة بإعداد رسالة ماجستير عن"**درجة تعزيز الأمن الفكريّ لدى القادة الأكاديميين وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفيّ في الجامعات الأردنّية الخاصّة في العاصمة عّمان**"، وتهدف الاستبانة إلى معرفة درجة اختلاف وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس باختلاف متغيرات (الجنس، الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة).

ولتحقيق هذا الغرض تم تطويراستبانه مكونة من محورين هما: المحور الأول الأمن الفكريّ ومكونة من

(29) فقرة، موزعة على (3) مجالات والمحور الثاني الأمن الوظيفّي(23) فقرة وقد صممت وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي كالتالي: (أوافق بشدة، أوافق، أوافق إلى حد ما،لا أوافق , لا أوافق بشدة).

ونظراً لما تتمتعون به من مكانة تربوية هامة وخبرة في هذا المجال، ولأهمية رأيكم السديد في تحقيق أهداف هذه الدراسة، نرجو التكرم بتحكيم هذه الاستبانه، وإبداء رأيكم حول عباراتها من حيث انتمائها للمحور أو عدم انتمائها، ومدى مناسبة الصياغة اللغوية للعبارات.

الباحثة: فدوى محمد محمد أبو حمام

المحور الأول : الأمن الفكريّ :

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة لاستراتيجيات النظرية البنائية الاجتماعية		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المجال الأول: دور القائد الأكاديمي في تفعيل الأمن الفكريّ من خلال تفاعله مع الطلاب						
1	يسهم في حل المشكلات المحيطة بالطالب.					
2	يشجع على إقامة الندوات والمحاضرات التوعوية والتثقيفية للطلبة .					
3	يتواصل بشكل مستمر مع الطلبة لمتابعتهم سلوكياً من خلال وسائل التواصل الحديثة.					
4	يساعد الطلبة ذوي الدخل المحدود للتخفيف من أعبائهم ومتطلباتهم المادية.					
5	يعرف الطلبة على قضايا مجتمعهم المختلفة وطرق التعامل معها					
6	يعقد المجالس الطلابية الداعمة لثقافة الحوار العلمي والفكريّ					
7	يقدم أنشطة وفعاليات لا منهجية تسهم في تعزيز الأمن الفكريّ.					
8	يرصد مظاهر الانحراف الفكريّ لدى الطلاب					
9	يعزز الشعور بالحفاظ على مقدرات الوطن.					
10	يوفر مكتبة تحتوي عل كتب ذات علاقة بالأمن الفكريّ					
11	يحث الطلبة على ضرورة التمسك بأسس المجتمع الدينية والثقافية.					

أقترح إضافة بعض الفقرات وهي:

....

....

....

....

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة لاستراتيجيات النظرية البنائية الاجتماعية		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المجال الثاني:دور القائد الأكاديمي في تفعيل الأمن الفكريّ من خلال الأنشطة						
12	**يخطط للأنشطة الجامعية الطلابية.**					
13	**ينظم محاضرات لزيادة الوعي بالأمن الفكريّ**					
41	**يوجه أنشطة بما يتوافق مع رغبات و اتجاهات الطلبة**					
15	**يفعل المجلات والصحف الصادرة عن الكلية في نشر مواضيع خاصة بالأمن الفكريّ**					
16	**يهيئ النشاط الطلابي لتكون الجامعة بيئة جاذبة.**					
17	**يحث على المشاركة في المحافل الوطنية التي من شأنها تعزيز الانتماء.**					

أقترح إضافة بعض الفقرات وهي:

....

....

....

....

....

....

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة لاستراتيجيات النظرية البنائية الاجتماعية		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المجال الثالث: دور القائد الأكاديمي في تفعيل الأمن الفكريّ من خلال تفاعله مع أعضاء هيئة التدريس والمرشد الطلابي.						
18	يسمح بالتعبير عن الأفكار والاتجاهات بحرية					
19	يحث على ربط المحتوى التعليمي بواقع المجتمع الفكريّ					
20	يرصد مظاهر الانحراف الفكريّ					
21	يوجه نحو توظيف التقنيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات في اكتساب مفاهيم الأمن الفكريّ					
22	ينشر ثقافة الاختلاف					
23	يشجع على إجراء البحوث المعززة لمفاهيم الأمن الفكريّ					
24	يعمل على بناء علاقات طيبة داخل أقسام الكلية					
25	يحاول الكشف عن المشكلات والعمل على حلها					
26	يحث المرشد الطلابي على الاستعانة بأساليب تربوية حديثة لتعزيز الأمن الفكريّ لدى الطلاب					
27	يوجه المرشد إلى مراقبة الطلاب ذوي السلوك الفكريّ المنحرف					
28	ينظم دورات ذات علاقة بمفاهيم الأمن الفكريّ خاصة بالمرشد التربوي					
29	يدعم المرشد الطلابي في إعداد نشرات توعوية بالأمن الفكريّ					

أقترح إضافة بعض الفقرات وهي:

....

....

....

....

المحور الثاني : الأمن الوظيفي

الرقم	الفقرات	مدى انتماء الفقرة لاستراتيجيات النظرية البنائية الاجتماعية		دقة الصياغة اللغوية وسلامتها		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
.1	توفرلي الجامعة إمكانية اشباع الحاجات الفسيولوجية في الجامعة					
.2	أتمتع بالثقة اللازمة لإنجاز العمل المنوط بي.					
.3	يحقق لي العمل في الجامعة المستوى الاجتماعي المرضي.					
.4	أعبر عن أفكاري الأكاديمية بحرية.					
.5	فعل الجامعة نظاماً للحوافز المعنوية					
.6	وفرلي الجامعة تأمينا صحياً بدرجة ممتازة.					
.7	أحقق طموحي من خلال إنجاز العمل.					
.8	تساعدني الجامعة في تطوير النمو الأكاديمي					
.9	فعل الجامعة نظاماً للحوافز المادية.					
10	أشعر بالطمأنينة حيال توافر دخل شهري ثابت.					
11	يحقق لي الراتب الشهري مستوى معيشي جيد.					
12	أرى أن الزيادة السنوية مناسبة.					
13	أجد أن الراتب يتناسب مع الجهد المبذول.					
14	أرى أن الأسس المعتمدة في التقييم موضوعية.					
15	تكلفني الجامعة بمهام ليست من مسؤوليتي.					
16	أجد أن التعليمات الصادرة واضحة ولا تحتمل التأويل.					
17	تشجعني على المشاركة بالمؤتمرات والأنشطة.					
18	تستخدم الجامعة أسلوب الرقابة المباشرة.					
19	أرى أن مكافأة نهايةالخدمة مناسبة					
20	أجد إجراءات استلام الراتب مرنة					
21	تلقى بدلاً ناسباً عن العمل الإضافي					
22	أشعر أني موضع احترام من قبل رؤسائي					
23	أشعر بالانتماء إلى جامعتي					

أقترح إضافة بعض الفقرات وهي:

....

الملحق(3)

قائمة بأسماء محكّمي الاستبانتين

الرقم	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الجامعة
1	أ. د ابتسام مهدي	أستاذ	المناهج وطرائق التدريس	الشرق الأوسط
5	أ. د سلامة طناش	أستاذ	إدارة تربوية	لأردنيّة
2	أ.د عبد الجبار البياتي	أستاذ	إدارة تربوية	الشرق الأوسط
3	أ.د غازي خليفة	أستاذ	المناهج و طرائق التدريس	الشرق الأوسط
7	أ.د محمد القضاة	أستاذ	أصول تربية	لأردنيّة
4	أ.د محمود الحديدي	أستاذ	المناهج و طرائق التدريس	الشرق الأوسط
6	أ.د هاني الطويل	أستاذ	إدارة تربوية	لأردنيّة
8	د. صالح عبابنة	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	لأردنيّة
9	د. محمد قداح	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	البلقاء التطبيقية
11	د. مسلم أبو قطام	أستاذ مساعد	مناهج وطرائق تدريس	الزيتونة
10	د. محمد بني مفرج	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	الشرق الأوسط

الملحق (4)
أداتا الدراسة بصورتها النهائية

حضرةالاستاذ/ة الدكتور/ة السيد/ة ....المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد.......

تقوم الباحثة بإعداد رسالة ماجستير بعنوان: **تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفيّ في الجامعات الأردنيّة الخاصّة في العاصمة عمّان**".تهدف الدراسة إلى التعرف إلى درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكريّ وعلاقته بالأمن الوظيفيّ لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، كما تهدف إلى معرفة درجة اختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات الجنس، الكلية ، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.

ولتحقيق هذا الغرض تم تطوير استبانة مكونة من قسمين: القسم الأول الأمن الفكريّ ومكون من (26) فقرة موزعة على مجالين هما: (أعضاء هيئة التدريس، والطلبة). والقسم الثاني: الأمن الوظيفيّ ومكون من (22) فقرة. وقد صُمّمت الاستبانة وفقا لتدرج ليكرت الخماسي كالآتي: موافق بشدة، موافق، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق بشدة.

شاكرين لكم بدايةً حسن تعاونكم آملين أن تمنحونا من وقتكم الثمين في ملء فقرات الاستبانة وكلنا ثقة بدقة الإجابة وصدقها وأمانتها وموضوعيتها حول جميع العبارات الواردة فيها, لأن أهمية الدراسة ونتائجها تعتمد في المقام الأول على المعلومات المقدمة من قبلكم, علماً بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط .

الباحثة: فدوى محمد محمد أبو حمام

<u>البيانات الأولية :</u>

الرجاء وضع إشارة √ أمام العبارة المناسبة فيما يأتي :

الجنس: □ ذكر □أنثى

الكلية: □ علمية □إنسانية.

الرتبة الأكاديمية: □ أستاذ □أستاذ مشارك □أستاذ مساعد.**عدد سنوات**

الخبرة: □ ا- أقل من 5 سنوات □ 5- أقل من10 س □ 10 سنوات فأكثر.

القسم الأول: الأمن الفكريّ

الرقم	الفقرة	درجة الموافقة				
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المجال الأول: دور القائد الأكاديمي في تفعيل الأمن الفكريّ من خلال تفاعله مع أعضاء هيئة التدريس						
1	يسمح لأعضاء هيئة التدريس بالتعبير عن أفكارهم واتجاهاتهم بحرية.					
2	يحث أعضاء هيئة التدريس على ربط المحتوى التعليمي بواقع المجتمع الفكريّ					
3	يرصد مظاهر الانحراف الفكريّ لدى أعضاء هيئة التدريس.					
4	يوجه أعضاء هيئة التدريس لتوظيف التقنيات الحديثة في اكتساب مفاهيم الأمن الفكريّ.					
5	ينشر ثقافة الاختلاف(الرأي والرأي الآخر).					
6	يشجع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث المعززة لمفاهيم الأمن الفكريّ					
7	يعمل على بناء علاقات إيجابية داخل أقسام الكلية					
8	يحاول الكشف عن المشكلات للعمل على حلها					
9	يوجه أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الفعاليات الإعلامية الجامعية.					
10	يوجه أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في فعاليات المؤسسات المدنية في مجال تعزيز الأمن الفكريّ.					
المجال الثاني: دور القائد الأكاديمي في تفعيل الأمن الفكريّ من خلال تفاعله مع الطلبة						
11	يسهم في حل مشكلات الطلبة.					
12	يشجع الطلبة على المشاركة في: (الندوات والمحاضرات التوعوية والتثقيفية للطلبة) .					
13	يتابع سلوكات الطلبة من خلال وسائل التواصل الحديثة.					
14	يتواصل مع الطلبة ذوي الدخل المحدود للتخفيف من أعبائهم المادية.					
15	يعرّف الطلبة على طرق التعامل مع قضايا مجتمعهم.					
16	يسعى إلى عقد المجالس الطلابية الداعمة لثقافة الحوار العلمي الفكريّ.					
17	يرصد مظاهر الانحراف الفكريّ لدى الطبة.					
18	يعزز الشعور بالحفاظ على مقدرات الوطن.					
19	يوفر كتب ومصادر ذات علاقة بالأمن الفكريّ.					
20	يحث الطلبة على ضرورة التمسك بأسس المجتمع (الدينية والثقافية).					
21	يخطط للأنشطة الجامعية الطلابية.					

22	ينظم محاضرات لتعزيز الوعي بالأمن الفكريّ.					
23	يوجه أنشطة بما يتوافق مع رغبات و اتجاهات الطلبة.					
24	يفعّل المجلات والصحف الصادرة عن الكلية في نشر مواضيع خاصة بالأمن الفكريّ.					
25	يهيئ النشاط الطلابي لتكون الجامعة بيئة جاذبة.					
26	يحث الطلبة على المشاركة في المحافل الوطنية التي من شأنها تعزيز الانتماء.					

المحور الثاني: الأمن الوظيفيّ

الرقم	الفقرة	درجة الموافقة				
		أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
.1	توفر لي الجامعة إمكانية تلبية الحاجات المهنية.					
.2	أتمتع بالثقة اللازمة لإنجاز العمل المنوط بي.					
.3	يحقق لي العمل في الجامعة مستوى اجتماعياً مرضياً.					
.4	عبّر عن أفكاري الأكاديمية بحرية.					
.5	تعتمد الجامعة نظاماً للحوافز المعنوية					
.6	تعتمد الجامعة نظاماً للحوافز المادية.					
.7	أحقق طموحي عبر إنجاز العمل.					
.8	تساعدني الجامعة في تطوير الجانب الأكاديمي					
.9	وفر لي الجامعة تأميناً صحياً شاملاً.					
.10	أشعر بالطمأنينة حيال توفر دخل شهري ثابت.					
.11	يحقق لي الراتب الشهري مستوى معيشياً جيداً.					
.12	أجد أن الراتب يتناسب مع الجهد المبذول.					
.13	أجد إجراءات استلام الراتب مرنة.					
.14	أرى أن الزيادة السنوية مناسبة.					
.15	أرى أن مكافأة نهاية الخدمة مناسبة.					
.16	أجد أن التعليمات الصادرة واضحة.					
.17	تلقى بدلاً مناسباً عن العمل الإضافي.					
.18	تستخدم الجامعة أسلوب الرقابة المباشرة.					
.19	أرى أن الأسس المعتمدة في التقييم موضوعية.					
.20	تشجعني الجامعة على المشاركة بالمؤتمرات والندوات المتخصصة.					
.21	أشعر أني موضع احترام من قبل رؤسائي.					
.22	أشعر بالانتماء إلى جامعتي.					

الملحق(5)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى التعليم العالي

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: د ر/ خ/ ٢٣/ ٨٦٠
التاريخ: ١٧/ ٤/ ٢٠١٧

معالي الأستاذ الدكتور عادل الطويسي الأكرم

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

تحية طيبة وبعد،،

تقوم الطالبة **فدوى محمد محمد أبو حمام** بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "**درجة تعزيز الأمن الفكري لدى القادة الأكاديميين وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان**" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرّم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها بما في ذلك الاستبانة المرفقة؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرّية، ولن تُستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

رئيس الجامعة

أ.د. محمد محمود الحيلة

المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
٠١ أيار ٢٠١٧
رقم السجل : ٧٢٩٢
رقم الملف : ٣/٥

مديرية
مؤسسات التعليم العالي

هاتف (00962 6) 4790222 فاكس (00962 6) 4129613 ص.ب. 383 عمان 11831 الأردن بريد الكتروني info@meu.edu.jo
Tel. (00962 6) 4790222 Fax. (00962 6) 4129613 P.O.Box. 383 Amman 11831 Jordan e-mail: info@meu.edu.jo
www.meu.edu.jo

الملحق(6)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي إلى جامعة الزيتونة، و الإسراء، والبترا

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ٥/٣/٤٨٥١

التاريخ ٤ شعبان ١٤٣٨هـ

الموافق ١/٥/٢٠١٧م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الإسراء

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة البترا الخاصة

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة

تحية طيبة، وبعد...

أرفق طياً صورة عن كتاب الاستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الاوسط رقم د ر/خ/٢٢/٨٦٠ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٧، بخصوص تسهيل مهمة الطالبة "فدوى محمد محمد أبو حمام" في جامعتكم بهدف جمع معلومات وبيانات تتعلق بدراستها لدرجة الماجستير بعنوان (درجة تعزيز الأمن الفكري لدى القادة الأكاديميين وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي لدى الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان).

راجياً التكرم بالاطلاع، وإجراء ما ترونه مناسباً.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

مدير مديرية الشؤون المالية

عبد الله مقبل العموش

نسخة إلى :-
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط.
رئيس قسم مؤسسات التعليم العالي(مع المرفق)
٢٠١٧/٥/١

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٦٥٣٤٧٦٧١ ٩٦٢+ فاكس: ٦٥٣٤٩٠٧٩ ٩٦٢+ ص.ب: ٣٥٢٦٢ عمان ١١١٨٠ الأردن . الموقع الإلكتروني: www.mohe.gov.jo